

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 2022년 변경되는 노동 관계 제도.....3

■ 주요 업무 사례 ■..... 9

- 사립대학교 비전임교원이 재임용거부의 무효를 주장하면서 해고무효확인을 구한 사건의 항소심에서 대학교의 입장을 상당부분 받아들여 종결된 사례..... 9
- 사립대학교 교직원의 인터뷰 내용을 문제삼아 명예훼손으로 인한 손해배상을 청구한 사건의 항소심에서 원고 측의 소취하로 사건이 종결된 사례..... 11
- 부당노동행위를 인정한 노동위원회 판정에 불복하여 사용자가 행정소송을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례..... 12
- 자회사 소속 근로자로 구성된 노동조합이 회사 주요 매장 앞에서 집회를 개최하고 도로를 점거한 사안에서 모회사인 채권자를 대리하여 방해금지가처분을 인용 받은 사례..... 14
- 근로자가 제기한 부당감봉 구제신청사건에서 사용자인 공공기관을 대리하여 승소한 사례..... 16

■ 최신 판례 ■..... 18

- 통상임금 재산정에 따른 추가 법정수당 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 판단한 사례..... 18
- 교회 전도사가 근로기준법상 근로자에 해당하고 사용자인 교회 담임목사에게 임금과 퇴직금 미지급의 고의가 인정된다는 이유로 근로기준법위반죄 및 근로자퇴직급여보장법위반죄의 유죄를 인정한 판결..... 23
- 근로계약상 고용승계 규정 등에 비추어 갱신기대권이 인정됨에도 근로계약 갱신을 거절한 것은 부당해고에 해당한다고 본 판결..... 27
- 택시회사에서 소정근로시간을 단축한 합의가 강행규정인 최저임금법 적용을 잠탈하기위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 볼 수 없다고 한 판결..... 32
- 회사가 근로자들에게 지급한 경영성과급이 평균임금에 해당한다고 본 사례..... 35
- 해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않은 경우의 적법성..... 40

- 불리하게 변경된 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 개별계약이 존재하지 않는 경우 불리하게 변경된 취업규칙이 그대로 적용된다고 본 사례 44
- 직장 내 성희롱 피해자가 퇴사하면서 피해 내용을 회사원들에게 이메일로 보냈더라도 가해자에 대한 명예훼손에 해당 되지 않는다고 본 사례 47
- 같은 회사의 다른 공장에서 진행되는 집회에 참석한 것이 단체협약에 따른 정당한 노조 활동에 해당하므로, 취업규칙 위반을 이유로 징계한 것은 위법하다고 판단한 사례 50
- 인수인계를 하지 않고 자료를 삭제한 채 퇴사한 것은 업무방해에 해당된다고 본 사례 55
- 회사 자료를 외부에 유출한 근로자가 무죄를 선고받았더라도 부당해고에 해당하지 않는다고 판단한 사례 57
- 파견법상 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하는 경우, 기간제 근로계약을 체결하는 것은 위법하다고 판단한 사례 60
- 개정 근로기준법상 해고예고적용의 예외사유인 '계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우'는 위 조항의 시행일인 2019년 1월 15일 이후 근로계약을 체결한 근로자에게만 적용된다고 본 사례 63

- **최신 법령** ■ 66
- 고용보험법 시행령 일부개정 66
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정 69
- 근로자퇴직급여 보장법 일부개정 71
- 산업재해보상보험법 시행령 일부개정 73

■ 노동 칼럼 ■

2022년 변경되는 노동 관계 제도

1. 2022년에 예상되는 노동 관계 제도의 변화

2022년은 코로나 시국이 계속되는 가운데 3월에 대선을 앞두고 있어 노동 분야를 비롯한 정책 전반에 걸쳐 변화가 있을 것으로 보입니다. 대선 진행 과정에서 각 후보의 견해가 어느 정도 일치하는 노동 관련 이슈도 있는 반면, 서로 견해가 첨예하게 대립하는 이슈도 있는 듯합니다.

이 글에서는 이미 이루어진 법령의 제·개정, 앞서 제·개정되었던 법률의 시행일 도래, 현재까지 판례의 추세 등으로 변화가 예상되는 노동 관계 제도에 한하여 살펴보기로 합니다.

2. 변경되는 제도의 주요 내용

가. 안전 및 보건

2022년 노동 관계 제도의 변경 중에 가장 주요한 변화를 꼽으라면 역시 중대재해처벌법의 시행이라 할 수 있습니다. 2022년 1월 27일 시행된 중대재해처벌법은 상시근로자 50명 이상의 사업 또는 사업장에 적용되며(50명 이하 사업장은 2024년 1월 27일부터 시행), 해당 법인 또는 기관의 경영책임자 등은 그 소속 근로자를 포함한 종사자에 대하여 안전보건 확보의무를 부담합니다. 이러한 경영책임자 등의 안전보건 확보의무 미이행으로 종사자에게 사망의 중대재해가 발생할 경우 경영책임자 등에게 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금(부상 또는 질병의 경우 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금)이 부과되고, 양벌규정에 따라 해당 법인 또는 기관에게도 50억 원 이하(부상 또는 질병의 경우 10억 원 이하)의 벌금이 부과되는만큼 각별한 주의를 요합니다.

한편, 2022년 8월 18일부터 시행될 개정 산업안전보건법에서는 일정한 규모의 건설공사발주자 또는 건설공사도급인에게 건설재해예방전문지도기관으로부터 산업재해 예방 지도를 받을 것을 의무화하고 있습니다. 또한 모든 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자 포함)를 위한 휴게시설을 의무적으로 갖추어야 하고, 사업의 종류 및 상시근로자 수 등 일정한 기준에 해당하는 사업장의 경우 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준(크기, 위치, 온도, 조명 등)을 준수하여야 합니다.

나. 휴일 및 휴가

2022년 1월 1일부터는 상시근로자 5인 이상의 모든 사업 또는 사업장에서 「관공서의 공휴일에 관한 규정」(대통령령 제31930호, 2022. 1. 1. 시행)에 따른 공휴일(일요일, 설·추석 연휴, 석가탄신일 및 성탄절 등)과 대체공휴일을 유급 휴일로 보장하여야 합니다. 지금까지 단체협약이나 취업규칙에 따라 공휴일을 약정 휴일로 정하고 있었다라도 이제는 법정 휴일로 보장하여야 하므로, 그 범위가 일치하는지 확인할 필요가 있습니다. 2018년 3월 20일 개정된 근로기준법이 단계적으로 적용됨에 따라 1주 52시간의 근로시간제는 2021년 7월부터 이미 상시근로자 5명 이상의 사업장에 적용되고 있는데, 위의 휴일에 관한 규정도 2022년 1월 1일부터 상시근로자 5명 이상의 모든 사업장에 적용됩니다.

한편, 지난 해 대법원은 1년의 기간제 근로계약을 체결한 기간제근로자의 경우 최대 11일의 연차 유급휴가가 부여된다고 판시하였습니다(대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결). 이에 따라 고용노동부는 2021년 12월 16일 종전의 행정해석을 '1년간 근로관계가 존속하고 80% 이상 출근하였어도 그 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있어야 15일의 연차휴가가 발생하고 퇴직 시 연차휴가 미사용수당도 청구할 수 있는 것'으로 변경하였습니다. 이러한 판례 및 행정해석에 따르면, 1년의 근로기간만을 약정하여 근무한 기간제근로자에게는 근속기간 중 매월 개근함에 따라 발생하는 11일의 연차휴가만을 부여하여도 무방할 것입니다.

다. 성차별 및 직장내 성희롱 미조치에 대한 시정신청

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')과 「노동위원회법」 등이 개정됨에 따라 2022년 5월 19일부터 성별을 이유로 한 근로조건의 차별이나 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 미조치, 성희롱 신고 근로자나 피해근로자에 대한 불리한 처우 등(이하 '**차별적 처우 등**')에 대하여 해당 근로자가 노동위원회에 직접 시정을 신청할 수 있게 됩니다. 신청을 받은 노동위원회는 조사·심문 결과 차별적 처우 등에 해당한다고 판단할 경우 사업주에게 시정명령을 발하고, 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 않을 경우 1억 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다. 특히 위의 시정신청 등 분쟁 과정에서는 사업주가 입증책임을 부담하는 점을 유의할 필요가 있습니다.

라. 가족돌봄 등 위한 근로시간 단축제도

2022년 1월 1일부터는 가족돌봄이나 근로자 자신의 건강, 학업 등을 이유로 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 사용자가 이를 허용하여야 하는 남녀고용평등법의 규정(제22조의3)이 상시근로자 30명 미만의 사업 또는 사업장에도 적용됩니다. 이로써 근로자를 사용하는 모든 사업장에서 위의 근로시간 단축제도가 시행됩니다.

마. 평균임금 - 경영성과급의 포함 여부

2020년부터 2021년에 걸쳐 민간기업의 경영성과급이 퇴직금 산정의 기초인 평균임금에 포함되는지에 관한 하급심 판결들이 선고되었습니다. 이는 곧 경영성과급의 임금성 여부에 관한 문제로서, 하급심 판결에서 A반도체, B전자, C디스플레이, D디스플레이 경영성과급의 임금성이 부정된 반면, E보험사, B전자(위의 B전자와 같은 회사이나 다른 사건)의 경영성과급은 임금성이 인정되었습니다(최근에도 E보험사의 경우 2심에서도 경영성과급의 임금성이 인정되었습니다). 이 중 A반도체와 B전자, C디스플레이, E보험사 사건이 상고 제기되어 현재 대법원에 계류 중입니다. 각

사건의 상고심은 해당 사건의 구체적인 사실관계에 따라 다르게 판단될 것이기는 하나, 먼저 선고되는 판결 결과를 통하여 대법원의 시각을 추론할 수 있으므로 향후 귀추를 주목할 필요가 있습니다.

바. 최저임금

최저임금법 및 「2022년 적용 최저임금 고시」에 따라 2022년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 적용되는 최저임금은 **시급 9,160원**으로서, **월 환산액으로는 1,914,440원**(1주 소정근로시간 40시간, 유급주휴 8시간 포함하여 월 209시간 기준)입니다.

사. 근로시간 면제 한도

2021년 7월 6일 시행된 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')에 따라 노동조합 전임자는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급 받으며 노동조합의 업무에 종사할 수 있게 되었습니다. 노동조합 전임자는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 근로시간면제심의위원회에서 결정하는 근로시간 면제 한도 내에서 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있습니다. 현재 근로시간면제심의위원회에서 새로운 근로시간 면제 한도를 심의 중이고 이미 노동조합법 시행령에서 정한 심의·의결기한(심의 요청일로부터 60일 이내)을 초과한 상황이므로, 향후 심의·의결 결과가 주목됩니다. 근로시간 면제 한도가 현행 기준에서 변경될 경우 각 사업장에서 체결된 단체협약의 내용 역시 그에 따라 변경되어야 할 것입니다.

아. 고용·산재보험 등 보호대상 확대

고용보험법 시행령이 개정됨에 따라 2022년 1월 1일부터 플랫폼을 기반으로 노무를 제공하는 배달라이더 등 퀵서비스기사와 대리운전기사에게도 고용보험이 적용됩니다.

또한 산업재해보상보험법의 개정에 따라 2022년 1월 1일부터 대학·연구기관이 수행하는 연구 개발과제에 참여하는 학생 신분의 연구자에 대하여도 산재보험이 적용됩니다.

자. 육아휴직 급여

고용보험법 시행령이 개정됨에 따라 출생 후 12개월 이내의 자녀에 대하여는 부모 모두가 육아휴직 시작일부터 3개월까지 각각 첫째 달 200만 원, 둘째 달 250만 원, 셋째 달 300만 원을 상한액으로 하여 월 통상임금에 해당하는 육아휴직 급여를 지급 받을 수 있습니다. 육아휴직 4개월부터 종료일(출생 후 12개월 이내)까지는 월 150만 원을 한도로 통상임금의 80%에 해당하는 금액을 지급받을 수 있습니다.

차. 공공기관 노동이사제 도입

2022년 2월 3일 개정된 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 2022년 8월 4일부터 공기업과 준정부기관의 비상임이사 중에는 3년 이상 재직한 해당 기관 소속 근로자로서 근로자대표의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람, 즉 노동이사 1명을 포함시켜야 합니다. 현재 개정된 법률의 규정상 기타 공공기관의 경우에는 노동이사제가 적용되지 않습니다. 노동이사로 선임된 근로자는 해당 기관의 이사회에 이사로서 참석하여 이사회 주요 결정사항을 심의하고 의결합니다.

카. 공공기관 장애인 의무고용률

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정에 따라 국가 및 지방자치단체, 공공기관의 장애인 의무고용률이 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지 3.6%로, 2024년 1월 1일 이후에는 3.8%로 상승되었습니다.

타. 가사근로자법 시행

2021년 6월 15일 제정된 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 '가사근로자법')이 2022년 6월 16일부터 시행됩니다. 가사근로자법에서는 가정 내의 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 양육·보호 등의 업무를 수행하는 가사근로자의 근로조건 명시, 최소근로시간, 유급휴일 및 연차유급휴가 등에 관하여 정하고 있습니다.

3. 마치며

위와 같이 2022년에도 노동 분야 전반에 걸쳐 다양한 변화가 예상됩니다. 기업의 인사노무 또는 법무담당자는 위와 같은 변경 사항을 염두에 두고 그 추이를 지켜보면서 관련 업무를 수행할 필요가 있습니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동그룹 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 문수생 변호사(ssmoon@jipyong.com, 02-6200-1882)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

사립대학교 비전임교원이 재임용거부의 무효를 주장하면서 해고무효확인을 구한 사건의 항소심에서 대학교의 입장을 상당부분 받아들여 종결된 사례

A는 B대학에서 1년 단위로 임용계약을 갱신하면서 시간강사 또는 비전임교원으로 근무하였습니다. B대학이 계약 만료를 끝으로 A를 재임용하지 않자, A는 자신이 장기간 근무하였고 학교에 대한 기여도 및 강의평가도 우수하여 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 있으므로 B대학의 근로계약 갱신거절이 무효라고 주장하면서 근로계약 갱신거절의 무효확인 및 계약만료시점부터 A의 복직시까지 월 급여 상당액의 지급을 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

제1심 법원은 A의 청구를 모두 받아들여 B대학의 근로계약 갱신거절이 무효임을 확인하고 계약만료시점부터 A의 복직시까지의 급여 상당액을 지급하라고 판결하였습니다. 이에 B대학이 항소하였고, 항소심에서 B대학을 대리하게 된 지평 노동팀은, A가 사립학교법상 교원에 해당되지 않으므로 사립학교법상의 재임용 절차 및 관련 법리가 적용되지 않는다는 점, A에게는 근로계약 갱신의 정당한 기대권이 존재하지 않는다는 점, 설령 근로계약 갱신 기대권이 인정되더라도 근로계약 갱신에 합리적인 이유가 있다는 점에 대하여 구체적으로 주장·증명하였습니다.

그 결과 A에 대한 재임용 거절에 더 이상 이의를 제기하지 않기로 하는 등 B대학 측의 주장을 상당부분 반영한 내용의 화해권고결정에 따라 사건이 종결되었습니다.

[담당 변호사]



박성철 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

사립대학교 교직원의 인터뷰 내용을 문제삼아 명예훼손으로 인한 손해배상을 청구한 사건의 항소심에서 원고 측의 소취하로 사건이 종결된 사례

B 대학에서 근무하다가 재임용이 거절된 A는 B 대학 교직원인 C가 언론 인터뷰 과정에서 자신의 재임용 거절에 대한 허위 사실을 적시하였다면서 C에 대하여는 명예훼손을 이유로 한 손해배상을, B대학에 대하여는 C의 사용자로서의 손해배상을 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

제1심 법원은 C의 발언 중 일부가 허위사실로서 A의 명예를 훼손하였다고 보아 B와 C에게 공동으로 위자료를 지급하라고 판결하였습니다.

이에 B대학과 C는 항소하였고, 항소심에서 B대학과 C를 대리한 지평 노동팀은 C의 언론 인터뷰내용은 허위사실이 아니고, 해당 인터뷰에는 A를 비방할 목적이 전혀 없었으며, 해당 인터뷰는 방송되지 않았으므로 명예훼손죄가 성립하지도 않는다는 점을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 A는 B 대학 측의 입장이 다수 반영된 합의 후 이 사건 소를 취하하였습니다.

[담당 변호사]

박성철 변호사

양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

부당노동행위를 인정한 노동위원회 판정에 불복하여 사용자가 행정소송을 제기한 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A회사는 시설관리 및 보안을 위하여 소속 근로자들에게 자신이 근무하는 사업장이 아닌 다른 사업장에 출입하기 위해서는 관리자의 승인 등 소정의 출입절차를 거치도록 규정하고 있었습니다. 그런데 A회사의 B노동조합은 A회사의 C공장에서 사내집회를 개최하면서 A회사의 반대의사에도 불구하고 C공장 소속 조합원뿐 아니라 A회사의 D공장 소속 조합원까지 참여하는 대규모 사내집회를 진행하였던 바, D공장 소속 조합원들은 취업규칙에 따른 출입절차를 거치지 않은 채 무단으로 C공장에 진입하여 사내집회에 참석하였습니다. 이에 A회사는 출입절차를 거치지 않고 C공장에 진입한 D공장 소속 조합원들에 대하여 취업규칙 위반을 이유로 '경고' 처분을 하였습니다(이하 '이 사건 징계'). 그러자 B노동조합 및 징계대상자들은 이러한 A회사의 징계가 부당징계 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다면서 노동위원회에 구제를 신청하였습니다.

지방노동위원회는 B노동조합 및 징계대상자들의 구제신청을 모두 기각하였습니다. 그러나 중앙노동위원회는 이 사건 징계의 정당성은 인정하면서도 그러한 징계가 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였습니다. 이에 A회사는 노동위원회 판정에 불복하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, 이 사건 징계는 취업규칙 위반을 이유로 한 정당한 징계라는 점, 이 사건 징계가 정당한 이상 부당노동행위에 해당할 수는 없다는 점, A회사에게 지배·개입의 부당노동행위 의사가 전혀 없었다는 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

재판부는 지평 노동팀의 주장을 받아들여 지배·개입의 부당노동행위를 인정하였던 재심판정을 취소하였습니다.

[담당 변호사]



양지윤 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

자회사 소속 근로자로 구성된 노동조합이 회사 주요 매장 앞에서 집회를 개최하고 도로를 점거한 사안에서 모회사인 채권자를 대리하여 방해금지 가처분을 인용 받은 사례

A사의 자회사인 B사 소속 근로자들은 2021년 2월경부터 최근까지 서울 용산구 소재 A사 주요 매장 앞에서 집회를 개최하였습니다. 이에 지평 노동팀은 A사(이하 '채권자')를 대리하여 B사 소속 근로자들(이하 '채무자')의 주장이 정당한 권리행사의 범위를 넘는다는 점을 구체적으로 소명하였으며, 그 결과 서울 서부지방법원으로부터 업무방해금지가처분 신청을 일부 인용 받았습니다(이하 '선행 가처분 결정').

채무자들은 선행 가처분 결정에도 불구하고 채권자 또는 그 대주주가 사회적 합의를 위반하였다거나 B사 근로자의 근로시간을 조작하면서도 아무런 반성과 개선이 없었다는 주장을 되풀이하였고, 채권자 또는 B사가 채무자들에 대하여 부당노동행위를 하였다고 주장하였습니다. 특히 채무자들은 위와 같은 주장을 선전하기 위하여 서울 용산구 소재 주요 매장 인근 인도를 점거하고 천막을 설치하였습니다. 또한 채무자들은 현수막, 금줄 등의 다양한 소재를 활용하여 사람의 통행을 방해하였고 매장 및 매장 주변의 미관을 훼손하였습니다.

지평 노동팀은 A사를 대리하여 채무자들의 주장이 정당한 권리행사의 범위를 넘는다는 점을 소명하였습니다. 특히 지평 노동팀은 ① 채무자들의 주장은 사실과 다르거나 과장되었으며 ② 서울 용산구 소재 주요 매장의 매출에도 심대한 타격을 주고 있다는 점을 구체적인 근거와 함께 주장하였습니다.

서울서부지방법원은 2021년 12월 채무자들의 행위 중 사회적 상당성을 넘는 부분에 대한 채권자의 방해금지가처분 신청을 인용하였고, 이와 더불어 간접강제 신청을 함께 인용하였습니다.

[담당 변호사]



장현진 변호사

임인영 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자가 제기한 부당감봉 구제신청사건에서 사용자인 공공기관을 대리하여 승소한 사례

피신청인은 공공기관 A이며, 신청인은 해당 공공기관에서 근무하는 근로자 B입니다. 공공기관 A는 매년 종합감사를 실시하는데, 그 과정에서 근로자 B가 해외사무소에서 근무하는 동안 ① 공용차량을 사적인 용무에 이용한 사실, ② 해외사무소의 현금을 사적으로 유용한 사실, ③ 현지직원에게 사적인 노무지시를 한 사실, ④ 감사자료가 일부 조작된 사실 등이 드러났습니다. 이에 공공기관 A는 내규에 따라 근로자 B에게 감봉 1개월의 징계처분을 하였습니다. 근로자 B는 이와 같은 징계가 부당징계에 해당한다는 취지로 지방노동위원회에 구제신청을 제기하였고, 지평 노동그룹은 공공기관 A를 대리하였습니다.

근로자 B는 징계사유와 관련하여 ① 공용차량 사적이용, ② 해외사무소 현금 사적유용, ③ 현지직원에 대한 사적인 노무지시 등은 코로나19라는 비상상황에서 불가피하게 행해진 행위로서 징계사유에 이를 만한 비위행위라고 보기는 어려우며, ④ 본인이 감사자료를 조작한 사실은 없다고 주장하였습니다. 나아가 징계절차에 대해서는 감사과정에서 소명할 기회를 충분히 보장받지 못하였으며, 징계 양정 역시 지나치다는 주장을 하였습니다.

이에 지평 노동그룹은 우선 징계사유와 관련하여 해외사무소의 공용차량 운행일지, 근로자 B와 현지직원이 주고받은 문자메시지, 다른 근로자들의 진술서, 현지 코로나19 상황이 담긴 외교부 공문 등을 면밀히 검토하였고, 이를 토대로 근로자 B의 비위행위들은 코로나19와는 무관하고 내규에 따른 징계사유에 분명히 해당함을 적극 주장하였습니다. 아울러 감사자료가 조작된 시점, 조작된 내용, 관련자들의 진술 등을 토대로 감사자료가 조작된 데에 근로자 B의 직·간접적인 관여가 있을 수밖에 없음도 함께 주장하였습니다. 징계 양정 역시 ① 공공기관이라는 사용자의 특수성, ② 선행징계 사례와의 형평성, ③ 반성의 여지가 없는 근로자의 태도, ④ 간부급인 근로자 지위의 특수성 등에 비추어 보았을 때 전혀 과

하지 않다는 점을 적극 주장하였습니다.

이에 지방노동위원회는 지평 노동그룹의 위와 같은 주장과 증명을 받아들여, 근로자 B에 대한 징계가 정당하다고 보아 구제신청을 기각하였습니다.

[담당 변호사]



장현진 변호사

박세경 변호사

■ 최신 판례 ■

통상임금 재산정에 따른 추가 법정수당 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다7975 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 A중공업(이하 '피고')에서 근무해 온 근로자들입니다. 피고는 원고들을 포함하여 소속 근로자들에게 상여금을 지급해 왔는데, 피고의 단체협약에서는 조합원에게 상여금을 지급한다고 정하고, 지급률과 지급시기 등 세부사항은 따로 정하도록 하였습니다. 피고의 2012년 급여세칙상 상여금과 관련된 내용은 아래와 같았습니다(피고는 2011년 이전까지는 명절상여금 100%를 제외한 700%를 상여금으로 지급하여 왔습니다).

- ✓ 상여금의 연간 지급률은 800%로 하되, 2월, 4월, 6월, 8월, 10월, 12월말에 100%씩 합계 600%의 기간상여를, 설날과 추석에 각각 50%의 명절상여를, 12월말에 100%의 연간상여를 지급함
- ✓ 상여금 적용일수의 경우 기간상여는 지급월 전월 2개월, 연간상여는 전년도 12월부터 당해 연도 11월까지, 명절상여는 이전 명절상여 지급일 이후부터 다음 지급일까지로 정함
- ✓ 퇴직자에 대한 상여금은 적용대상 기간 동안 근무분에 대해서 일할 계산하여 지급함

그런데 피고는 매년 격려금, 성과금, 하기휴가비를 지급하면서 상여금이 통상임금에 포함되지 않는 것으로 보고 이를 제외했습니다. 이에 원고들은 법정수당 및 퇴직금 계산 시 상여금을 통상임금에 포함시켜야 한다며 소를 제기하였습니다.

1심은 상여금이 통상임금에 해당할 뿐만 아니라 원고들의 청구가 신의칙에 위배되지 않는다고 보아 원고일부승소로 판결하였습니다. 그러나 2심은 명절 상여금에 대하여 피고가 퇴직한 근로자에게는 명절 상여금을 한 번도 지급하지 않았던 사정 등을 고려하여, 퇴직자를 명절상여금의 지급제외자로 하는 노사 간의 묵시적인 합의 또는 관행이 있는 것으로 보고 명절상여금을 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 임금이라고 판단한 후 통상임금에서 제외하였습니다. 나아가 2심은, 원고들이 기간상여금 및 연간상여금을 통상임금에 포함하여 추가 법정수당의 청구를 구하는 것은 신의칙의 위반이므로 허용될 수 없다고 보았습니다.

2. 판결 요지

가. 통상임금

대법원은 명절상여가 고정성의 결여로 인해 통상임금에 해당되지 않았다고 판단한 원심의 판결을 부정하였습니다. 피고의 2012년 급여세척이 명절상여금을 지급 이전 퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 지급한다는 점을 명시하고 있었다는 점이 주된 근거로 제시되었습니다. 대법원의 해당 부분 판단의 근거는 아래와 같았습니다.

- ✓ 특정 시점이 되기 전에 퇴직한 근로자에게 특정 임금 항목을 지급하지 않는 관행이 있더라도, 단체협약이나 취업규칙 등이 그러한 관행과 다른 내용을 명시적으로 정하고 있으면 그러한 관행을 이유로 해당 임금 항목의 통상임금성을 배척함에는 특히 신중해야 한다.
- ✓ 피고는 1994년경부터 중도퇴직자에게 상여금을 일할 계산해서 지급하기 시작하였고, 피고의 2012년 급여세척은 명절상여를 포함해서 이 사건 상여금을 지급일 이전 퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 일할 지급한다는 것을 명시하고 있다.

- ✓ 피고 사업장에서 근로자 개인 또는 노동조합이 지급일 그 밖의 특정 시점 이전에 퇴사함으로써 명절상여를 받지 못한 근로자에게도 근무일수에 상응하는 명절상여를 지급할 것을 요구하거나 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로 급여세척 등 취업규칙이 정한 명절상여의 퇴직자 일할 지급 규정이 효력을 상실하였다거나 다른 내용으로 변경되었다고 단정할 수 없다.

나. 신의칙

나아가 대법원은 근로자의 추가 법정수당 청구가 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하여 신의칙에 위배되는지는 신중하고 엄격하게 판단해야 한다고 전제하고 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지에 대한 판단기준을 제시한 후, 원고들의 이 사건 청구가 신의칙에 위배된다고 볼 수도 없다고 판단하였습니다. 대법원이 제시한 판단기준과 판결에 대한 판단근거는 아래와 같았습니다.

- ✓ 통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지는 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률, 기업의 당기순이익과 그 변동추이, 동원 가능한 자금의 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성·수익성, 기업이 속한 산업계의 전체적인 동향 등 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다.
- ✓ 기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로

경영 예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 된다.

- ✓ 피고의 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 경영 지표는 2010년 이전부터 2013년경까지 전반적으로 양호하였다. 같은 기간 피고의 매출총이익률, 영업이익률, 당기순이익률은 2007년 이후 피고의 주된 제조분야인 선박 가격의 지속적 하락 등의 영향으로 감소 추세를 보였으나, 피고의 경영상태가 열악한 수준이었다고 보기 어렵다.
- ✓ 피고의 매출과 손익 등 경영상태는 2014년과 2015년 무렵 악화되었으나, 이러한 경영상태의 악화는 피고가 예견할 수 없었던 사정이라고 보기 어렵다. 국내외 경제상황의 변동에 따른 위험과 불이익은 피고와 같이 오랫동안 대규모 사업을 영위해 온 기업이 예견할 수 있거나 부담해야 할 범위에 있고, 피고의 기업 규모 등에 비추어 극복할 가능성이 있는 일시적 어려움이라고 볼 수 있다. 피고 사업장에서 근로자 개인 또는 노동조합이 지급일 그 밖의 특정 시점 이전에 퇴사함으로써 명절상여를 받지 못한 근로자에게도 근무일수에 상응하는 명절상여를 지급할 것을 요구하거나 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로 급여세척 등 취업규칙이 정한 명절상여의 퇴직자 일할 지급 규정이 효력을 상실하였다거나 다른 내용으로 변경되었다고 단정할 수 없다.

3. 의의 및 시사점

대법원은 노사합의에서 정기상여금을 통상임금 산정 기준에서 제외하기로 합의한 이후 근로자 측이 정기상여금을 통상임금에 포함시켜 추가적인 법정수당의 지급을 청구하여 사용자에게 중대한 경영상의 어려움을 초래하는 경우 신의에 현저히 반할 수 있으나, 근로관계를 규율하는 강행규정보다 신의칙을 우선하여 적용할 것인지를 판단할 때에는 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키고자 하는 근로기준법 등의 입법 취지와 기업의 경영 상황이 기업 내·외부의 사정에 따라 수시로 변할 수 있는 점을 고

려하여야 하고, 기업 경영에 따른 위험을 사실상 근로자에게 전가하는 결과가 초래되지 않도록 근로자의 추가 법정수당 청구가 신의칙에 위반되는지를 신중하고 엄격하게 판단하여야 한다고 판시해 왔습니다(대법원 2019. 2. 14. 선고 2015다217287 판결).

위 2019년 2월 14일 선고 2015다217287 판결 이후 대법원은 노사가 통상임금에 포함시키지 않기로 합의한 임금을 통상임금에 포함시켜 추가 법정수당을 청구하더라도 추가 법정수당 청구가 신의칙에 반하지 않는다고 연이어 판시함으로써(대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다37167, 2016다37174 판결, 대법원 2019. 5. 10. 선고 2015다75179 판결, 대법원 2019. 6. 13. 선고 2015다69846 판결), 통상임금소송에서 신의칙을 더 신중하게 적용하는 경향을 보이고 있습니다.

위 2015다217287 판결에서는, 임금 인상률(3.5%)이 기존의 약 8배(29.1%)로 상승하고, 근로자들의 추가 청구로 2011년 당기순이익의 4.2배를 추가 지급해야 함에도 불구하고, ① 추가 법정수당이 연간 매출액 대비 2~4%, 총 인건비 대비 5~10%에 그치는 점, ② 당해 연도 이익잉여금이 추가 청구액의 약 3/4에 달하여 그 청구액의 상당 부분을 변제할 수 있을 것으로 보이는 점 및 ③ 영업이익이 연속 흑자를 기록하고 꾸준히 당기순이익이 발생한 점 등에 근거하여 신의칙 항변을 배척하였습니다.

다만 통상임금 소송에서의 신의칙 적용과 관련하여, 사건 당시가 아닌 판결 시의 사후적, 우연적인 사정(사용자의 재무상황 등)에 따라 그 결론이 달라지고 있어 합리적이지 않다는 비판이 있어 왔습니다. 대상판결은 통상임금 소송에서 신의칙 항변을 판단할 때 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당의 연도 별 총인건비와 당기순이익 대비 비율, 피고의 사업 규모와 그동안의 매출, 영업이익, 당기순이익 등 손익의 추이 또는 경영성과의 누적 상태 등의 사정을 고려해야 하며, 일시적인 경영악화만이 아닌 기업의 계속성이나 수익성, 경영상 어려움을 예견하거나 극복할 가능성이 있는지도 마찬가지로 감안해야 한다고 하여 신의칙에 대한 판단기준을 좀 더 구체화하였다는 점에서 그 의의가 있을 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다7975 판결](#)

■ 최신 판례 ■

교회 전도사가 근로기준법상 근로자에 해당하고 사용자인 교회 담임목사에게 임금과 퇴직금 미지급의 고의가 인정된다는 이유로 근로기준법 위반죄 및 근로자퇴직급여보장법위반죄의 유죄를 인정한 판결

[대상판결 : 춘천지방법원 2021. 12. 24. 선고 2020노1052 판결]

1. 사안의 개요

B씨는 신학교 및 목회대학을 졸업하고 성직자 정규교육을 받은 뒤 2012년 10월부터 2018년 6월까지 A씨가 담임목사를 맡고 있는 교회에서 전도사로 일하였습니다. B씨는 이 교회에 사역을 지원하면서, 연봉제에 동의한다는 서약서를 A씨에게 제출했으나 서약서에는 구체적인 근로조건, 지급금액 등은 명시되어 있지 않았습니다. B씨는 서약서 외에 근로계약을 작성한 바 없으며, 별도로 교회에서 전도사에게 적용되는 취업규칙이나 인사규정도 없었습니다.

다만 B씨는 A 담임목사의 직무지시에 따라 업무를 하였는데, 주로 예배 및 기도회 참석, 교인들의 가정 방문활동, 교회 차량 운전, 자료 작성, 신도 관리 등의 업무를 처리하였습니다. 또한 B씨는 사례금으로 초기에는 월 110만 원을 받았고, 이후 사례금은 점차 증액되어 근래에는 월 140만 원을 받았습니다.

그런데 B씨가 퇴직하는 과정에서 교회에서 퇴직금을 지급하지 않고 A 담임목사가 전별금 명목으로 600만 원만을 건네자, B씨가 A 담임목사를 고소하였습니다. B씨는 임금 7686만 원과 퇴직금 1722만 원을 지급받지 못했다고 주장하였습니다.

1심은 A 담임목사에 대해서 무죄를 선고했는데, ① 교회의 종교활동은 본질적으로 이윤 창출이 아닌 신앙의 전파를 목적으로 하는 것으로서 근로기준법이 당연히 적용된다고 보기 어려운 점 ② 종교활동을 담당하는 성직자에게 지급되는 금원을 종교활동이라는 근로의 대가로 보면 종교활동 자체가 금전적

거래의 대상이 될 수 있는 것을 전제로 하게 되어 종교적 신념에 기한 자발성을 본질로 하는 종교활동의 본질을 해하게 되는 점 등을 들어 A 담임목사가 B씨에 지급한 금원을 근로의 대가가 아닌 사례비로 파악하였습니다. 이에 검사가 항소하였습니다.

2. 판결 요지

2심은 B씨가 근로기준법상 근로자에 해당하고, 피고인은 B의 사용자로서 최소한 최저임금에 따라 산정된 시간외 근로수당, 연차유급휴가 미사용 수당과 퇴직금을 지급할 의무가 있음에도 일부만 지급하고 나머지를 지급하지 않았으며, 피고인에게는 위 나머지 금액의 미지급에 관하여 근로기준법위반죄 및 근로자퇴직급여보장법위반죄의 고의가 인정된다고 보아 원심판결을 파기하고, 벌금 700만 원을 선고하였습니다. 2심이 제시한 근거는 아래와 같았습니다.

- ✓ 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
- ✓ 이 사건 교회에는 별도로 취업규칙이나 인사규정이 존재하지 않으나, 해당 교회의 「독립지교회의 설립 및 운영에 관한 특별 규정」 제21조 제1항에 따르면 담임목사인 피고인은 전도사를 비롯한 이 사건 교회 교역자 들의 채용뿐만 아니라 그 면직에 관하여도 최종적인 권한을 행사할 수 있었다. 나아가 이 사건 서약서에도 자질, 준비가 미흡한 부분이 발견될 경우 채용이 취소되어도 이의를 제기하지 않는다는 등의 내용이 기재되어 있다.
- ✓ B는 담임목사인 피고인의 직무지시에 따라 교회행정 업무를 처리하였으며, 피고인의 지시로 매주 주간사역보고서를 작성하여 예배, 심방, 당직, 기타 집회, 전화상담 내용을 피고인에게 보고하였고 매월 목회계획서도 작성하여 피고인에게 보고하였다.
- ✓ B는 이 사건 교회에서 전도사로 재직하는 동안 이 사건 교회로부터 고정적으로 일정 금액

을 사례금 명목으로 지급받았는데, 이는 그 명목 내지 명칭과 무관하게 전도사로서의 근로의 대가로 지급된 것으로 보인다. 나아가 B가 이 사건 교회의 업무를 수행한 시간 및 이 사건 서약서 제4, 11항 기재와 같은 겸직금지 조항 등에 비추어 이러한 급여는 생계수단인 것으로 보이므로, 이를 단지 사례금이나 생활보조금이라 볼 수는 없다.

- ✓ B가 교회행정 업무를 수행함에 있어서 제공된 사무실 및 이에 비치된 비품 등은 모두 이 사건 교회가 제공하였고, 전도사로서 심방 활동을 하거나 기도회에 참석하려는 신도들을 데려오기 위하여 운전한 차량 역시 이 사건 교회가 제공하였다.
- ✓ 피고인은 B에게 지급된 사례금 명목의 금원에 대하여 근로소득세 원천징수를 하였고, B를 국민연금보험과 건강보험에 이 사건 교회를 사업장으로 하는 '직장가입자'로 가입하였다.
- ✓ B는 피고인과 사이에 근로계약을 작성하지 않았고, 근로조건이나 급여의 수준에 관하여 서면을 작성한 바는 없으며, 고용보험 및 산업재해보상보험에 가입되어 있지도 않았다. 그러나 이는 사용자인 피고인이 경제적·종교적으로 우월한 지위에서 서면을 작성하지 않은 것에 불과하다.
- ✓ 나아가 설령 B의 종교적 신념에 따라 종교기관인 이 사건 교회에서 직분을 맡고 종교활동의 일환으로서 근로를 제공하였다고 하더라도, B가 근로기준법상 근로자에 해당하여 그에 따른 보호를 받는지 여부는 종교적 교리 기타 종교의 자유에 의하여 그 판단이 달라지는 영역에 해당한다고 할 수 없다.

3. 의의 및 시사점

법원은 기존에도, 4대보험에 가입하지 않았고 근로소득세의 원천징수도 이루어지지 않았으나 본연의 종교활동 이외에 담임목사의 지시에 따라 이 사건 교회와 관련된 각종 업무를 망라하여 수행한 전도사를 근로기준법상 근로자로 인정한 바 있습니다(춘천지방법원 2013. 4. 26. 선고 2012구합2090 판결).

이 사건의 경우 전도사가 교회에서 근무를 하면서 근로계약서 자체를 작성한 것은 아니었으나, 관련 규정 및 서약서상 목사의 지시에 따르도록 되어 있던 점, B씨는 목사의 지시에 따라 각종 행정업무를 수행하였고 일정 금원을 지급받았으며 관련 비품 등도 교회로부터 지급받은 점 등을 들어 실질적인 관점에서 근로기준법상 근로자성을 인정한 것으로 보입니다.

이처럼 근로기준법에서는 지휘·명령 아래 근로자로서 업무를 수행하고 근로 수행의 대가로 임금을 지급받은 것인지를 실질적인 관점에서 판단하기 때문에, 비록 명시적인 근로계약서를 작성하지 않았더라도 근로기준법상 근로자로 판단될 수 있음에 유의하여야 합니다.

■ 다운로드 : [춘천지방법원 2021. 12. 24. 선고 2020노1052 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로계약상 고용승계 규정 등에 비추어 갱신기대권이 인정됨에도 근로계약 갱신을 거절한 것은 부당해고에 해당한다고 본 판결

[대상판결 : 서울행정법원 2021. 12. 17. 선고 2020구합83430 판결]

1. 사안의 개요

원고 근로자가 아파트 관리소장으로 근무하는 근로계약을 체결하면서 B공동주택관리회사 및 C아파트 입주자대표회의와 사이에 위 B회사 및 C대표회의를 모두 사용자로 표시한 근로계약을 작성하고, C아파트 입주자대표회의가 매월 원고에게 급여를 지급하고 근태관리, 근로조건 결정 등을 해왔습니다.

그런데 B회사는 자신만이 원고의 단독사용자에 해당한다는 전제에서 B회사와 C대표회의 사이의 관리위탁계약의 종료를 이유로 원고에게 근로계약의 갱신을 거절하였습니다. 원고는 이를 받아들이지 않고 C 대표회의에 '원고와 참가인 대표회의 사이의 근로계약이 묵시적 갱신되었다'는 통지를 하였고, 이에 C 대표회의는 원고에게 '원고는 참가인 회사의 근로자일 뿐 참가인 대표회의와는 직접 고용관계가 없고, 원고와 참가인 회사 사이의 근로계약도 2019년 12월 31일 기간만으로 종료하였다'고 답변하면서, '다만 새로운 관리주체가 선정되어 인수인계 시까지 관리소장 업무를 수행해달라'는 내용의 통지를 하였습니다.

원고는 2020년 3월 26일 강원지방노동위원회에 '참가인들의 원고에 대한 2020년 2월 1일자 해고'는 부당해고에 해당한다고 주장하며 구제신청을 하였는데, 강원지방노동위원회는 2020년 5월 19일 '참가인 대표회의만이 원고의 사용자에 해당한다'는 전제에서 참가인 회사에 대한 구제신청은 각하하는 한편, 참가인 대표회의에 대한 구제신청은 '원고는 기간제근로자로서 근로계약에 대한 갱신기대권이 인정되지 않아 계약기간 만료로 근로관계가 종료되었다'는 이유로 이를 기각하였습니다.

이에 원고는 2020년 6월 24일 중앙노동위원회에 위 초심판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 2020년 9월 21일 '참가인 회사만이 원고의 사용자에 해당한다'는 전제에서 참가인 대표회의에 대한 구제신청은 각하하는 한편, 참가인 회사에 대한 구제신청은 '해고가 존재하지 않는다'는 이유로 이를 기각하였습니다.

2. 판결 요지

이 사건의 쟁점은 ① 원고의 사용자가 누구인지 ② 원고의 갱신기대권이 인정되는지 ③ 사용자의 부당해고가 인정되는지 등이었습니다. 법원은 근로계약서에 따라 B 공동주택관리회사와 C 대표회의를 모두 사용자로 인정하고, 다만 B 공동주택관리회사와의 근로관계는 해고가 아닌 합의에 의하여 종료된 반면 C 대표회의와의 근로관계는 부당해고라고 판단하였습니다. 그 상세한 근거는 아래와 같습니다.

가. 사용자의 확정: B 회사와 C 대표회의 모두 공동사용자로 인정

- ✓ 이 사건 근로계약에 관한 처분문서인 근로계약서에는 B 회사와 C 대표회의가 모두 사용자로 명확히 표시되어 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 그 문언대로 참가인들은 모두 원고의 공동사용자로 인정된다.
- ✓ 참가인들이 '공동사용자'로서 이 사건 근로계약을 작성한 것은 원고의 명시적인 요구에 의한 것이었다. 즉, 원고는 B 회사 뿐 아니라 C 대표회의도 근로계약의 상대방인 사용자에 해당한다는 명확한 인식 아래 그와 일치하는 내용의 근로계약을 작성하였고, 매년 그와 같은 형식의 계약을 작성하여 근로계약을 갱신해왔다.
- ✓ 원고의 임금 및 각종 수당은 이 사건 근로계약기간 내내 참가인 대표회의가 원고에게 지급하였고, 매월 급여지급명세서도 참가인 대표회의가 작성하여 관리하였다. 근태 관리 및 원고의 복무사항 결정 역시 C 대표회의 회장이 하였다.

- ✓ 중앙노동위원회 재심판정은 '원고용자 외 제3자와의 묵시적 근로계약관계'에 관한 판례 법리(대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결)를 들어 참가인 대표회의만을 원고의 사용자로 인정하였으나, 위 판례 법리는 형식적 근로계약을 체결한 '원고용주' 대신 '명시적 근로계약관계'가 없는 '제3자'의 사용자 지위를 인정하는 경우 그 요건에 관한 것으로서, 이 사건의 참가인 대표회의와 같이 근로계약서상 '명시적 근로계약관계'가 인정되는 경우(처분문서에 기재)와는 사안을 달리하므로 적용될 수 없다.

나. 원고의 갱신기대권, C 대표회의에 의한 부당해고: 적극

- ✓ 원고와 B 회사·C 대표회의는 최초 이 사건 근로계약을 체결한 이래 총 6차례에 걸쳐 계약을 갱신하여 왔다.
- ✓ 이 사건 근로계약은 B 회사의 귀책사유 없이 C 대표회의에 의해 일방적으로 계약이 해지된 경우에는 B 회사와 원고 사이의 근로계약과 관련한 모든 책임은 실질적 고용주체인 C 대표회의에게 있으며, 아울러 이 사건 위·수탁계약에 따라 원고의 고용승계 책임 또한 C 대표회의 및 새로운 관리주체에게 있다고 규정하고 있다.
- ✓ 이 사건 위·수탁계약은 형식상으로는 C 회사의 계약종료 통보로 종료되었으나, 그 종료의 실질적 이유를 들여다보면, C 대표회의가 원고와의 갈등을 이유로 갱신거절을 희망하였기 때문에 종료되었다고 봄이 타당하다.
- ✓ 이와 같은 계약종료에 '원고와 참가인 대표회의 사이 불편한 관계' 외에 B 회사의 귀책사유가 있었다고 보기는 어려우므로, 이는 근로계약상 C 대표회의에게 '고용승계 의무'(계약유지의무)가 있는 경우에 해당한다. 따라서 원고로서는 이 사건 위·수탁 계약 종료에도 불구하고 이 사건 근로계약이 갱신될 것이라는 정당한 신뢰를 가진다고 볼 수 있다.

- ✓ C 대표회의가 이 사건 근로계약 갱신을 거절한 실질적인 이유는 '원고와 C 대표회의 사이의 불편한 관계' 때문으로, C 대표회의가 제출한 증거들만으로는 위 '불편한 관계'가 구체적으로 무엇인지도 알 수 없을뿐더러 그와 같은 추상적이고 막연한 갈등관계가 계약갱신거절의 합리적 이유가 될 수는 없다.

다. B 회사에 의한 부당해고: 소극

- ✓ B 회사는 원고에게 '참가인 회사가 관리하는 다른 사업장(공동주택)으로 2020.1.2.자 전보를 명한다'는 내용의 인사발령통지서를 내용증명 우편으로 발송하였으나 원고가 그 수령을 거부하자 원고에게 같은 내용의 문자메시지를 전송하였다.
- ✓ 원고는 2019.12.12. B 회사의 대표이사에게 문자메시지를 보내 '원고의 실질적 사용자는 C 대표회의이고 B 회사는 형식적 사용자'라는 전제에서 B 회사의 위 전보명령에 응하지 않고, 계속하여 이 사건 아파트의 근무소장으로 근무하겠다는 의사를 밝힌 사실을 인정하였다.
- ✓ 원고는 이 사건 아파트에서의 근무만을 희망함으로써 사실상 이미 위·수탁계약 종료로 그와 같은 근무조건을 제공할 수 없는 참가인 회사와의 근로계약 종료의사를 밝힌 것이다.

3. 의의 및 시사점

대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결은 "원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나

독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다"고 전제하고, "공장 내 사내협력업체들이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 상실하였다고 볼 수 있을 정도로 그 존재가 형식적·명목적인 것으로 볼 수 없다"고 보아 묵시적 근로관계를 부정한 바 있습니다.

그러나 법원은 이 사건에서는 근로계약서에 명시적으로 B 회사와 C 대표회의가 공동사용자로 되어 있었으며, B 회사가 이 사건 근로자를 다른 사업장으로 전보시킬 수 있을 정도로 그 존재가 독립성이 있다고 파악하여 공동사용자성을 인정하였습니다. 다만 원고가 이 사건 아파트에서의 근무만을 희망한 이상 C 입주자 대표회의와는 달리 B 회사와의 근로관계는 쌍방 합의에 의하여 종료된 것으로 판단한 것으로 보입니다.

근로계약서에 명시적으로 사용자로 명시되어 있으며 그 실체 또한 존재하는 경우, 실질적인 관리주체가 아니더라도 쉽게 사용자가 아닌 것으로 인정될 수는 없다는 점을 보여주는 판결입니다. 다만, 이 사건의 경우 해당 근로자가 명시적으로 근로계약에 B회사와 C대표회의가 공동으로 사용자로 명시되도록 요구한 특수한 사정이 있었을 뿐이므로, 법원이 일반적으로 공동사용자 법리를 허용한 것으로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

■ 다운로드 : [서울행정법원 2021. 12. 17. 선고 2020구합83430 판결](#)

■ 최신 판례 ■

택시회사에서 소정근로시간을 단축한 합의가 강행규정인 최저임금법 적용을 잠탈하기위한 탈법행위에 해당하여 무효라고 볼 수 없다고 한 판결

[대상판결 : 서울북부지방법원 2022. 1. 12. 선고 2020가합24292 판결]

1. 사안의 개요

원고들은 피고들로부터 일정한 기본급과 각종 수당을 지급받되, 택시 운전으로 매일 발생하는 운송수입금에서 '1일 운송수입금기준액'을 피고들에게 납입한 후('사납금') 남은 운송수입금을 자신의 수입으로 하는('초과운송 수입금') 방식인 이른바 '정액사납금제' 형태로 임금을 지급받아 왔습니다.

그런데 2007년 12월 27일 법률 제8818호로 최저임금법 제6조 제5항이 개정되어 택시운수종사자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위에서 '생산고에 따른 임금'이 제외되었고('이 사건 특례조항'), 이 사건 특례조항은 2009년 7월 1일부터 서울특별시에서 시행되었습니다.

해당 택시회사는 2006년부터 2015년 6월까지 1일 6시간 40분으로 소정근로시간을 정하고 있었고, 이후 2015년 7월에는 이를 6시간으로 단축한 뒤, 2017년에는 5시간으로 추가적으로 단축하였습니다.

2. 판결 요지

법원은 아래와 같은 점을 들어, 소정근로시간 단축에 관한 합의가 무효라고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

- ✓ 사용자와 근로자는 기준근로시간을 초과하지 않는 한 원칙적으로 자유로운 의사에 따라 소정근로시간에 관하여 합의할 수 있다. 다만 소정근로시간의 정함이 단지 형식에 불과하다고 평가할 수 있는 정도에 이르거나, 노동관계법령 등 강행법규를 잠탈할 의도로 소정근로시간을 정하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 소정근로시간에 관한 합의로서의 효력을 부정하여야 한다.
- ✓ 피고들을 비롯한 서울특별시를 사업구역으로 한 택시운송사업자들로 구성된 서울특별시택시운송사업조합은 구성원들의 위임을 받아 서울 지역 택시운수종사자들로 구성된 전국택시노동조합연맹 서울지역본부와 약 2~3년에 한 번씩 소위 '중앙임금협정'을 체결하였는데, 2015년도 중앙임금협정은 소정근로시간을 1일 6시간, 1주 36시간으로, 2017년도 중앙임금협정은 소정근로시간을 1일 5시간 30분, 1주 33시간으로 각 단축하는 내용이 포함되어 있다.
- ✓ 서울특별시는 위 중앙임금협정에 이 사건 특례조항의 입법취지 와 서울특별시 택시운송업계의 현실 등을 고려한 자신들의 정책이 반영되도록 적극적으로 의견을 표명하고, 서울특별시를 사업구역으로 한 택시운송사업자들에게 위 중앙 임금협정(2016년에는 중앙임금교섭 기준)을 준수하여 각 사업장별 임금협정을 체결할 것을 행정지도 내지 권고하였다.
- ✓ 피고들은 서울특별시의 위와 같은 행정행위 또는 비권력적 사실행위 등에 따라 소정근로시간의 단축, 고정급의 인상, 사납금의 인하 내지 제한 적 인상 등과 같은 중앙임금협정의 주요 내용을 그대로 수용하여 피고들의 노동조합과 개별 임금협정을 체결하였다. 이러한 각 임금협정 체결 전후의 사정 등에 비추어 보면, 이 사건 특례조항의 입법취지를 잠탈하기 위하여 중앙임금협정이나 피고들의 위 각 임금협정 등이 체결되었다고 보기는 어렵다.
- ✓ 택시운송사업을 제대로 영위하기 어려울 정도로 구인난과 가동률 저하에 시달리고 있는 택시운송사업자인 피고들이 취업규칙을 제정하거나 피고들의 노동조합과 위 각 임금협정 등 합의를 할 당시 소속 택시운수종사자들에게 최저임금법에 따른 임금 지급을 거부하거나 회피할 정도의 우월적 지위에 있었다고 보기도 어렵다.

- ✓ 각 택시회사는 이 사건 특례조항이 시행된 때(2010년)로부터 상당한 시간이 경과된 후인 2015년 및 2016년에야 소정근로시간을 단축하는 내용의 임금협정을 체결하였고, 피고들의 노동조합, 원고들을 비롯한 피고들 소속 택시운수종사자들이 위 각 단체협약, 임금협정, 합의에 대하여 이의를 제기하였다고 볼만한 자료도 없다.

3. 의의 및 시사점

대법원에서 전원합의체 판결(2016다2451)을 통하여 택시회사의 소정근로시간 단축 합의를 강행규정(최저임금법) 잠탈로 보아 무효라고 판단한 이후, 전국적으로 택시회사의 최저임금법 관련 소송이 이어졌습니다.

그러나 지역별, 택시회사별로 다른 사실관계를 보이는 경우가 많아, 소정근로시간 단축 합의의 유·무효 여부를 일률적으로 판단할 수는 없습니다. 위 대법원 전원합의체 사건의 구체적 사안을 보면, 해당 회사는 최저임금법 특례조항 시행일(2010년 7월 1일) 이전에 1일 8시간이었던 소정근로시간을 시행 직후인 2010년 7월 29일 1일 6시간 20분으로 단축하고, 이어 3개월 후인 2010년 10월 27일 다시금 1일 4시간으로 단축한 것이어서, 위 특례조항 시행일 4개월여 안에 1일 소정근로시간을 8시간에서 4시간으로 급격하게 단축한 것이었습니다.

그러나 이 사안의 경우 최저임금법 특례조항 시행일 이후 6년여가 지나서야 최초로 근로시간을 단축한 데다가, 서울시에서 택시회사들로 하여금 서울지역 택시회사 사용자단체와 노동조합이 만든 "중앙임금협정"에 따라 단체협약을 맺을 것을 사실상 강요했다는 사정이 있었습니다.

다만 서울지역 외의 지역에서는 위와 같은 사정없이 상대적으로 짧은 기간 안에 급격하게 소정근로시간을 단축한 경우도 많이 있어, 최저임금법 잠탈로 판단되는 경우도 있습니다. 따라서 관련 사건에서는 사실관계를 면밀히 따져 볼 필요가 더욱 절실합니다.

■ 최신 판례 ■

회사가 근로자들에게 지급한 경영성과급이 평균임금에 해당한다고 본 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2022. 1. 21. 선고 2021나2015527 판결]

1. 사안의 개요

피고는 2002년 6월 12일 직원들에게 기준월봉의 100%에 해당하는 금액을 2001년도 경영성과급으로 지급한 이래 지급기준이 합의되지 않은 2002년, 당기순이익이 지급기준에 미치지 못한 2005년, 2006년을 제외하고 매년 한 차례 씩 경영성과급을 지급하였습니다.

피고는 2003년도부터 15년 이상 해마다 노사합의 또는 내부결재를 통하여 미리 경영성과급 지급기준, 즉 당기순이익에 따른 지급률에 관하여 정하였고, 해당 사업 연도의 결산 결과 당기순이익이 그 지급기준의 최소기준을 충족하면 예외 없이 이 사건 경영성과급을 지급하였습니다.

피고의 근로자들인 원고들은 경영성과급을 평균임금에 포함하여 퇴직금을 산정해야 한다면서 이 사건 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

1심은 이 사건 경영성과급을 평균임금에 해당한다고 판단하였는데, 2심 역시 1심과 마찬가지로 이 사건 경영성과급이 근로의 대가로서 정기적·계속적으로 지급되고 그 지급에 관하여 피고와 근로자들 사이에 그 지급이 당연하다고 여겨질 정도의 관례가 형성되어 노동관행에 의하여 피고에게 지급의무가 있다고 인정하여, 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 해당한다고 판단하였습니다.

이에 대하여 피고는 경영성과급이 근로자 복지 차원에서 기업이 초과 달성한 경영성과를 분배한 것이고 근로 제공과 무관하므로 근로의 대가가 아니라고 주장하였으나, 2심 재판부는 이와 같은 피고의 주장을 배척하였습니다.

이 사건 경영성과급이 '근로의 대가'로 지급된 것인지, 피고에게 그 지급의무가 인정되는지에 대한 법원의 판단을 정리하면 아래와 같습니다.

가. 경영성과급이 '근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것'인지: 적극

- ✓ 이 사건 경영성과급은 피고가 2003년부터 15년 이상 해마다 계속하여 기준 연도의 당기순이익 달성에 관한 사업목표를 제시하고 일정한 당기순이익 달성 시 일정율의 경영성과급을 지급하는 내용의 지급기준을 작성한 뒤, 기준연도 결산 후 지급기준 달성 시 지급기준에 따라 연 1회씩 지급되었으므로, 이는 계속적·정기적인 급여이다. 또한 이는 근로 제공의 결과로서 달성한 사업목표가 지급원인이 되어 비상근임원직을 제외한 전 직원에게 지급된 것이므로 임의적·은혜적 성질의 것이라 볼 수도 없다. 오히려 지급대상 기간 동안의 근무기간에 비례적으로 지급율이 정해진 점에서 근로의 대가성이 있다고 보인다.
- ✓ 어떠한 급부가 임금에 해당하는지 여부는 근로기준법의 관점에서 그 실질에 비추어 임금으로 보호할 필요성이 있는지를 고려하여 판단하여야 한다. 근로복지기본법 제3조 제1항은 근로복지의 개념에서 임금을 제외하고 있으나, 위 관련 규정은 근로자복지 향상을 위한 규율대상을 정한 것으로 보일 뿐 근로복지의 한 유형인 성과배분을 언제나 임금에서 배제하려는 입법자의 의사가 반영된 것이라고 단정할 수는 없고, 근로자복지를 규율하는 부수적 하위 법률관계를 규율하는 법령의 해석에 따라 독자적인 보호법익에 기초하여 판단되어야 할 근로기준법상 임금 개념의 해석이 좌우되어서는 안 된다.

- ✓ 이 사건 경영성과급의 지급요건이 되는 당기순이익은 근로자의 근로제공을 발생원인으로 하여 생성된 결과물이라 할 것이므로 근로제공과의 관련성을 인정할 수 있다.
- ✓ 평균임금은 개별 근로자의 실제 근로시간이나 실적에 따라 증감·변동되는 것으로서 법정기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하는 것이므로 실제 지급된 경영성과급의 변동폭(0%에서 716%)이 크다는 이유만으로 임금성을 부정할 수는 없다.

나. 매년 한 차례 씩 경영성과에 따른 경영성과급을 지급하는 것이 당연하다고 여겨질 정도의 노동관행에 의하여 '지급의무'가 인정되는지: 적극

- ✓ 당사자의 의사에 따라 구체적인 권리·의무의 내용을 형성할 수 있는 영역에서 발생한 관행의 경우라면 실정법과 다른 권리·의무를 형성하거나 특정한 예외적 사례가 반복된 관행의 경우보다 완화된 정도의 법적 확신이 요구된다.
- ✓ 15년 이상 매년 한 차례 씩 당기순이익에 따른 경영성과급을 지급하는 객관적인 관행이 존재한다.
- ✓ 지급기준을 충족하는 경우 피고가 임의적으로 이 사건 경영성과급의 지급을 거절하거나 지급기준을 배제할 수 없었다고 보이고, 지급기준을 충족하지 못해 실제로 지급되지 않은 경우가 있다고 하더라도 이는 지급될 구체적인 액수가 사후에 확정된다는 의미일 뿐이다.
- ✓ 2008년도 임금 및 단체협약에서 피고는 2009년도 경영성과급에 대하여 2008. 12. 31.까지 지급기준을 마련하기로 한다고 합의하고, 피고와 이 사건 노동조합의 2012년도 단체교섭시 2012년도 경영성과급 지급기준 변경에 합의하면서 향후 사업목표

하향시 지급기준을 재논의하기로 합의하는 등 피고는 지속적으로 경영성과급 지급기준을 마련하고 그에 따른 경영성과급을 지급하는 것을 예정하고 있었다고 보인다.

3. 의의 및 시사점

대기업의 경영성과급이 평균임금에 해당하는지에 있어서는 아래와 같이 하급심 판결이 엇갈리고 있습니다. 각 기업의 지급기준 및 사정이 다르기 때문에, 판결 역시 엇갈리고 있는 것으로 보입니다. 다만, 어떤 경우에는 같은 회사임에도 판결이 엇갈리고 있기 때문에 추후 대법원 판결을 주의 깊게 지켜봐야 할 것으로 보입니다.

기업명	판결(사건) 번호	결과
A 회사	수원지법 여주지원 2020. 1. 21. 선고 2019가단50590 판결	평균임금X
	수원지방법원 2021. 2. 4. 선고 2020나55510 판결	평균임금X
	대법원 2021다219994 (심리불속행기간 도과)	진행중
B 회사 (1차소송)	수원지방법원 2020. 11. 26. 선고 2019가합19095 판결	평균임금X
	수원고등법원 2021. 6. 17. 선고 2020나26085 판결	평균임금X
	대법원 2021다248725 (심리불속행기간 도과)	진행중
C 회사	서울남부지방법원 2020. 12. 8. 선고 2019가소499344 판결	평균임금X
	서울남부지방법원 2021. 9. 20. 선고 2020나72056 판결	평균임금X
	대법원 2021다270517 (심리불속행기간 도과)	진행중
D 회사	서울중앙지방법원 2021. 1. 12. 선고 2019가단5199298 판결	평균임금X
	서울중앙지방법원 2021나8490	진행중
E 회사	서울중앙지방법원 2021. 4. 15. 선고 2019가합538253 판결	평균임금O
	서울고등법원 2022. 1. 21. 선고 2021나2015527 판결	평균임금O

B 회사 (2차소송)	서울중앙지방법원 2021. 6. 17. 선고 2019가합542535 판결	평균임금O
	서울고등법원 2021나2026947	진행중

위 판결을 보면, 전반적으로는 지급기준이 사전에 정해지는 한편 예외 없이 매년 지급되어 왔으면 평균 임금으로 인정하는 경향을 보이고 있습니다. 이 사건에서도 알 수 있듯이 경영성과급의 임금성 판단에서는 근로의 대가 여부와 더불어 사용자의 지급의무 여부가 중요한 쟁점이 됩니다. 따라서 사용자로서는 이 사건 판결내용을 참고하여 경영성과급의 지급과 관련한 구체적인 기준이 세워져 있는지, 사용자·근로자 간 경영성과급의 지급을 당연한 것으로 전제하고 있는지 등을 면밀하게 검토해 보아야 할 것입니다.

■ 최신 판례 ■

해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않은 경우의 적법성

[대상판결 : 대법원 2022. 1. 14. 선고 2021두50642 판결]

1. 사안의 개요

원고는 2018년 이 사건 학교 2학년 3반 학급(총 35명, 이하 '이 사건 학급')의 담임교사를 맡았습니다. 그런데 이 사건 학교의 교감인 D는 2018년 6월 5일 이 사건 학급의 학부모(이하 '제보자')로부터 원고의 학생들에 대한 과도한 신체접촉 및 언어폭력에 대한 사실확인 및 조치를 요구하는 연락을 받았습니다.

원고는 2018년 7월 11일 제6차 성희롱고충심의위원회가 개최되기 전에 이 사건 학교 교장인 G, 교감 D와 면담하였는데, 당시 G는 원고에 대한 사실관계가 '불쾌한 신체접촉. 그리고 상처 주는 언어표현. 딱 두가지입니다'라고 진술하였습니다. 원고는 위 면담 자리에서, 학생들이 교복을 안 입고 와서 이를 지도하는 과정에서 팔을 꼬집은 사실은 있다고 진술하였습니다.

원고는 참가인(학교법인)이 개최한 2018년 7월 11일 제6차 성희롱고충심의위원회에서 위 회의에 참석하여 학생들이 청소하는 동안에 이동을 안 하고 있어서 "이리 와봐."라고 하면서 팔을 꼬집거나 손목을 잡고 데리고 간 사실은 있으며, '일부 학생들에 대한 자신의 언어표현과 신체접촉이 부적절했음을 인정하지만, 그 구체적인 내용을 알고 싶고, 자신이 하지도 않은 행동에 대한 이야기가 유포되고 있어 억울하다'라는 취지로 발언하였습니다. 이에 교장 G는 원고에게 '사직과 교장에 의한 계약해지 중 하나를 선택하라'는 취지로 말하였습니다.

원고는 2018년 7월 12일 '참가인 측으로부터 정확한 문제점과 사실관계를 듣고 싶은 것인데, 제3자인 다른 선생님들로부터 전해 듣게 되어 심리적으로도 압박이 되었고, 사실과 다른 내용도 있어서 억울하

고, G에게 정확한 내용을 듣고 결정하고 싶다'고 말하였습니다. 이에 G는 원고에게 '원고가 지금 인정한 내용 그것밖에 없다. 말로 표현하자면 불편한 신체접촉과 상처 주는 언어표현이다. 학교에서 전수조사를 하지 않았기 때문에 증거는 따로 없다. 학생들이 자체 조사하는 과정에서 칠판에 사람 모양을 그림으로 그리고 원고가 꼬집은 부위와 인원수를 표시한 것은 있다'라고 말하였습니다. 그러자 원고는 G에게 '그림을 보지 못하였고, 녹취록이 있다는 것도 듣지 못하였습니다'라고 말하였고, 이에 G는 원고에게 '녹취록은 자신이 들었을 때 잘 들리지 않았다. 자신이 강조하고 싶은 것은 불쾌한 신체접촉이 전부이다. 더 이상 다른 토를 달 필요가 없다'라고 말하였습니다.

원고는 같은 날과 2018년 7월 16일 G에게 사직하겠다는 취지로 말하였고, 2018년 7월 19일 참가인에게 사직사유를 '건강 및 임용고시 준비'로 기재한 사직서를 제출하였습니다.

원고는 2018년 7월 16일 G 외 5명의 선생님들과 면담을 하는 자리에서, 학생들의 배를 콕콕 찌르고 배에 살이 찢었다고 지적하고, 옆구리를 엉덩이 꼬집듯이 한 사실은 없다고 진술하였습니다. 그러자 G는 당시 참석한 다른 선생님들에게 원고와 관련해서 잘못 알려진 사실은 원고가 학생 배를 찌르면서 왜 이렇게 살찼냐고 했다는 것과 원고가 학생 엉덩이를 꼬집었다고 한 부분이라고 정리하였고, 이에 대하여 원고는 학생의 옆구리를 꼬집었다는 부분도 정확한 사실관계가 인정된 것이 아니므로 억울하다고 진술하였습니다.

원고는 2018년 8월 2일 G에게 '사직의사를 철회하겠다'라는 내용의 카카오톡 메시지를 발송하였고, 2018년 8월 7일경 참가인으로부터 원고가 제출한 사직서를 반환 받았습니다.

참가인은 2018년 8월 8일 제8회 성희롱고충심의위원회를 개최하여 원고의 성비위행위 여부에 관하여 원고가 수업을 진행하는 모든 학생들을 대상으로 전수조사를 실시하되, 전수조사의 결과와는 상관없이 이 사건 근로계약을 해지하기로 결정하였습니다. 이에 따라 2018년 8월 16일, 2018년 8월 28일 두 차례의 설문조사를 실시하였고, 학생 303명 중 42명이 신체접촉이나 발언을 불쾌감이나 수치심을 느꼈다고 응답하였습니다.

참가인은 2018년 8월 17일 원고에게 아래와 같이 이 사건 근로계약을 해지한다고 통지하였습니다.

- ✓ 원고의 담당 학생들에 대한 부적절한 신체접촉 및 발언으로 다수의 학생들이 불쾌감이나 수치심을 느꼈다고 진술하고 있다.
- ✓ 이에 참가인은 이 사건 근로계약 제12조 제1항 제3호에 근거하여 근로계약을 해지한다.
- ✓ 참고로 참가인은 원고의 부적절한 신체접촉 및 발언 사례에 관하여 대상 학생들을 상대로 전수조사를 실시하였고, 그 결과를 교육청에 보고할 예정이다.

2. 판결 요지

원심은 '원고의 담당 학생들에 대한 부적절한 신체접촉 및 발언으로 다수의 학생들이 불쾌감이나 수치심을 느꼈고, 이는 복무상 의무에 위반한 때에 해당한다'는 내용의 이 사건 통지서에는 원고의 해고사유가 축약 기재되어 있을 뿐 해고사유가 되는 구체적인 비위행위가 기재되어 있지 않고, 원고가 해고사유가 되는 비위행위가 무엇인지 구체적으로 알고 있으면서 그에 대해 충분히 대응할 수 있었다고 보기도 어려우므로, 이 사건 해고는 근로기준법 제27조 제1항에 정한 해고사유 서면통지 의무를 위반한 절차상 하자가 있다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 해고 대상자가 이미 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 그에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 해고통지서에 징계사유를 축약해 기재하는 등 징계사유를 상세하게 기재하지 않았더라도 근로기준법 제27조에 위반한 해고통지라고 할 수는 없다는 전제 하에, 아래와 같은 이유를 들어 이 사건 해고통지서의 기재가 다소 불분명하기는 하나 원고가 그에 충분히 대응할 수 있었다고 보아, 위와 같은 원심을 파기하였습니다.

- ✓ 징계해고의 경우 근로기준법 제27조에 따라 서면으로 통지된 해고사유가 축약되거나 다소 불분명하더라도 징계절차의 소명 과정에서 구체화하여 확정되는 것이 일반적이라고 할 것이므로 해고사유의 서면 통지 과정에서까지 그와 같은 수준의 특정을 요구할 것은 아니다.
- ✓ 성비위행위의 경우 원칙적으로는 해고 대상자의 방어권을 보장하기 위해서는 각 행위의 일시, 장소, 상대방, 행위 유형 및 구체적 상황이 다른 행위들과 구별될 수 있을 정도로 특정되어야 한다. 그러나 이 사건에서와 같이 불특정 다수를 상대로 하여 복수의 행위가 존재하고 해고 대상자가 그와 같은 행위 자체가 있었다는 점을 인정하는 경우에도 해고사유의 서면 통지 과정에서 개개의 행위를 모두 구체적으로 특정하여야 하는 것은 아니다.
- ✓ 원고가 2018. 7. 11.경부터 같은 달 16.경까지 피고보조참가인 측과 면담하는 과정에서 원고의 비위행위는 '(학년, 반 생략) 학생들이 문제를 제기한 신체접촉과 발언, 특히 원고가 인정하는 부분'으로 구체화되었고, 원고의 사직 의사표시 및 철회, 해고에 이르기까지의 경위와 이 사건 통지서의 문구에 비추어 보면, 원고의 해고사유는 '(학년, 반 생략) 학생들이 문제제기한 신체접촉(꼬집는 행위, 손잡아 끄는 행위)과 외모에 대한 발언'으로 특정되었다고 보인다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결은 근로기준법 제27조에 따른 해고사유의 기재에 관한 기존 대법원 판례의 입장과 유사하게, 당해 근로자가 해고 사유를 알고 있고 해고에 충분히 대응할 수 있는 경우라면, 해고 통지서에 해고사유를 구체적으로 적시하지 않았더라도 근로기준법에 위반되지 않는다는 점을 재확인하였습니다.

다만 해당 사안은 불특정 다수를 상대로 한 성비위 사건이었는데, 대상 판결은 이 경우 비위행위 특정 정도와 관련하여 개개의 행위를 모두 구체적으로 특정하지는 않아도 된다고 판단한 점을 눈여겨 봐야 할 것으로 보입니다. 그럼에도 불구하고, 회사에서는 해고처분을 할 경우 해고의 구체적인 사유를 명시하는 것이 추후 법적 분쟁을 줄일 수 있는 방안일 것입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 1. 14. 선고 2021두50642 판결](#)

■ 최신 판례 ■

불리하게 변경된 취업규칙보다 유리한 근로조건을 정한 개별계약이 존재하지 않는 경우 불리하게 변경된 취업규칙이 그대로 적용된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 1. 13. 선고 2020다232136 판결]

1. 사안의 개요

원고는 호봉제가 실시되던 1994년 3월 피고 법인이 운영하는 A대학교 조교수로 임용되어 계속 재임용되다가 2004년 교수로 승진임용 된 자입니다. 원고는 승진임용 때는 물론 조교수로 재임용될 때도 임용계약을 작성하거나 임금 등 근로조건에 대해 새로운 약정을 체결하지는 않았습니다. 피고 법인은 교원 급여체계에 대해 1998학년도까지 호봉제를 유지하다가 1999년 3월 연봉제 급여지급규정을 제정해 2000학년도부터 시행하였습니다.

원고는 연봉제 시행은 취업규칙의 불이익한 변경에 해당하는데 근로자의 집단적 동의를 받지 않아 무효라고 주장하면서, 피고 법인을 상대로 2007학년도부터 2016학년도까지 호봉제를 적용한 경우의 임금과 차액분의 지급을 구하는 소송을 4차례 제기했는데, 법원은 원고의 청구를 받아들여 임금 차액분의 지급을 명하는 판결을 선고했고 이 판결이 모두 확정되었습니다.

피고 법인은 뒤늦게 2017년 8월 16일 연봉제로 임금체계를 변경한 1999년 3월 1일자 급여지급규정에 대한 찬반투표를 실시했는데 당시 재직 중인 전임교원 총 145명 중 107명이 투표에 참여해 100명이 찬성함으로써 가결되었습니다. 이에 원고는 2017년 3월부터 1년간 호봉제 적용을 전제로 한 임금을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

1, 2심은 원고가 교수로 승진 임용될 당시의 취업규칙을 수용하지 않았다고 판단하였으며, 나아가 원고와 피고 법인 사이에 임금을 기존의 호봉제에 의해 정하기로 하는 내용의 근로계약이 성립되었음을 전제로, 2017년 8월자 연봉제 변경 동의일 이후부터 2018년 2월까지의 원고의 급여액 산정에 연봉제 급여지급규정은 적용될 수 없다고 보아 해당 기간 급여에 대해서는 원고의 청구를 일부 인용하였습니다.

그러나 대법원은 원고가 교수로 승진 임용될 당시 연봉제에 관한 취업규칙을 수용하였다고 볼 수 없다고 본 원심의 판단은 그대로 유지하면서도, 아래와 같은 이유를 들어 연봉제로 임금체계를 변경한 1999년 3월 1일자 급여지급규정에 대하여 근로자 과반수의 동의를 얻은 이후에는 원고에게 취업규칙상 변경된 연봉제 규정이 적용되어야 한다고 판단하여 원심 판결을 파기환송하였습니다.

- ✓ 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다(대법원 2019.11.14. 선고 2018다200709 판결 참조).
- ✓ 그러나 근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다고 보아야 한다.
- ✓ 원고가 기존의 호봉제가 시행되던 1994.3.1. 피고의 조교수로 신규 임용된 이래 원고와 피고 사이의 근로관계가 계속되어 왔을 뿐 원고와 피고는 A 대학교 급여규정 등이 규정한 바

에 따라 급여를 지급받기로 하는 외에 별도로 임용계약서를 작성하거나 임금 등 근로조건에 관하여 약정을 체결하지 않았다. 따라서 적어도 2017.8.16. 연봉제 임금체계에 대하여 근로자 과반수의 동의를 얻은 후에는 원고에게 취업규칙상 변경된 연봉제 규정이 적용된다고 봄이 타당하다.

3. 의의 및 시사점

위 사건은 피고 학교법인의 연봉제 규정 제정과 관련하여, 종래 호봉제를 연봉제로 변경하는 것이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는데도 집단적 의사결정에 의한 동의가 없다고 보아 기존에 호봉제 규정이 적용되던 당시 근로계약을 체결한 교원들에 대하여는 여전히 호봉제가 적용되어야 한다는 취지의 판결(대법원 판결 포함)이 계속되던 가운데, 새롭게 과거의 연봉제 도입 규정에 대하여 새롭게 집단적 동의절차를 거쳐 적법하게 취업규칙이 변경된 이상 그 동의 이후의 기간에 대하여는 연봉제 규정이 적용되어야 한다고 판시한 사안입니다.

당시 일각에서는 '적법하게 취업규칙 불이익 변경을 한 경우에도 개별 동의가 없으면 무효'라며 위 대법원 판결의 취지를 확대 해석하기도 하였으나, 기본적으로 위 대법원 판결은 개별 근로계약을 통해 취업규칙을 상회하는 근로조건을 특별히 정한 경우에는 집단적 동의로 불이익하게 변경된 취업규칙이 적용되지 않는다는 의미였을 뿐, 일반적으로 취업규칙 불이익변경절차를 거친 이후에도 근로자들의 개별적 동의가 필요하다는 의미는 아니었습니다.

대상 판결은 기존에 호봉제를 적용받던 근로자에 대하여 근로자들의 개별 계약에 호봉제의 적용을 명시하지 않았다면 적법한 절차를 거쳐 연봉제가 도입된 경우 개별 근로자의 동의 없이도 연봉제를 적용할 수 있다는 취지로서, 기존 대법원 판례 법리의 취지를 명확하게 재확인하였다는 점에 그 의의가 있을 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 1. 13. 선고 2020다232136 판결](#)

■ 최신 판례 ■

직장 내 성희롱 피해자가 퇴사하면서 피해 내용을 회사원들에게 이메일로 보냈더라도 가해자에 대한 명예훼손에 해당되지 않는다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 1. 13. 선고 2017도19516 판결]

1. 사안의 개요

C회사의 HR 팀장 A는 2014년 10월경 다른 사원 3명과 함께한 술자리에서 테이블 아래로 사원 B의 손을 잡는 등 신체적 접촉이 있었습니다. 다만 그 경위에 대하여는 A와 B의 주장이 엇갈렸습니다.

한편 A는 위 술자리가 끝날 무렵인 20:59경부터 약 3시간 동안 약 12회에 걸쳐 B에게 일방적으로 '오늘 같이 가요', '맥줏집 가면 옆에 앉아요. 싫음 반대편', '답 안 주네. 힘들게 안 할게', '집에 데려다줄게요', '얘기할 것도 있는데', '나 그냥 가요?', '언제까지 기다려', '왜 전화 안 하니', '남친이랑 있어. 답 못 넣은 거니' 등의 문자메시지를 보냈고, B는 이에 아무런 답장도 하지 않았습니다.

B는 2016년 3월경 다른 매장으로 전보발령을 받았는데, 2016년 4월경 사직 의사를 밝히고 퇴사하였습니다. B는 퇴사하기 전 전국 매장 대표와 본사 직원 80명에게 '성희롱 피해 사례에 대한 공유 및 당부의 건'이라는 제목으로 'HR팀장에게 성적 수치심을 느꼈다. 사람들을 모아 마련한 자리에서 테이블 밑으로 손을 잡으며 성추행이 이뤄졌고, 그 이후에 문자로 추가 희롱이 있었다. 당황스러웠고 무서웠으며 엄청난 수치심을 느꼈다. 성희롱 고충 상담·처리 담당자가 성희롱을 했던 HR팀장이므로 불이익이 갈까 싶어 말하지 못했다. 이제 회사를 떠나게 됐고 회사 발전을 위해 다시는 이런 일이 일어나지 않았으면 하는 마음으로 용기를 내어 이메일을 보낸다. 같은 일이 발생한 직원들은 팀장님이나 고용노동부, 국가인권위원회, 여성가족부 등으로 신고하기 바란다. 관련 사건에 대한 고소 등을 준비하고 있으며 다른 피해자분들이 있으면 현명하게 판단하기 바란다'는 내용의 이메일을 보냈습니다. B는 이메일에 문자메시지 캡처 사진, 남녀고용평등법 관련 규정 및 사내 규정 등을 첨부하였습니다.

이에 A는 B를 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률(이하 '정보통신망법') 위반(명예훼손) 혐의로 고소하였습니다. 한편 B는 2016년 4월 직장 내 성희롱을 이유로 노동청에 C 대표이사를 상대로 진정을 제기하였으나, 2016년 5월경 혐의없음(증거불충분)으로 행정종결 처리되었습니다.

2. 판결 요지

1, 2심은 B에게 A를 정보통신망법 제70조 제1항에서 정한 '비방할 목적'이 있다고 보아 이 사건 공소사실을 유죄로 인정하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 사정을 들어, B에게 A를 비방할 목적이 있다고 보기 어렵다고 보아 원심 판결을 파기·환송하였습니다.

- ✓ 직장 내 성추행이나 성희롱의 문제는 회사조직 자체는 물론이고, 그 구성원 전체의 관심과 이익에 관한 것으로 순수한 사적인 영역에 속하는 것이라고 할 수 없다.
- ✓ 이 사건 술자리 당시 피해자와 피고인 사이에 동석한 다른 사원들 몰래 신체적인 접촉이 있었고, 그 직후 피해자가 피고인에게 일방적으로 옆에 앉으라거나 집에 데려다 주겠다고 하면서 답장이나 전화를 채근하는 이 사건 문자메시지를 보낸 것은 객관적인 사실에 부합한다.
- ✓ 한편 이 사건 술자리에서 피해자가 피고인의 의사에 반하여 손을 잡았는지 여부가 다소 불분명하기는 하나, ① A와 B가 개인적으로 친한 사이가 아니었던 점, ② A는 유부남이었고 B는 비공개 사내연애를 시작하니 얼마 되지 않았는데 그 남자친구가 위 술자리에 동석하고 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 입사한 지 채 2년이 안된 사원인 B가 다른 사원들 몰래 테이블 아래로 15년 차 다른 팀 과장인 A의 손을 먼저 잡거나 A를 껴안았다는 것은 선뜻 납득하기 어렵다.
- ✓ B는 이 사건 이메일의 수신인을 C 매장 대표와 본사 소속 직원들로 한정하여 발송하였고, 이 사건 이메일에서 피해자를 비난하거나 모욕하는 등 인신공격적인 표현을 사용하지 않았

다. 오히려 B는 이 사건 이메일에서 '자신의 성희롱 피해사례를 공유하여 유사사례가 발생할 경우 적극적인 신고와 처리를 통해 직장 내 성희롱이 근절되기를 바란다'는 취지로 그 동기를 밝히고 있고, 실제로 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 등 관련 규정과 C의 '매장 내 불편부당한 내용 신고안내문'을 함께 첨부하였다.

- ✓ B가 직장생활을 계속하는 동안 이를 문제 삼거나 신고하지 않고 있다가 퇴사를 계기로 이 사건 이메일을 보냈다는 사정을 들어 피해자에 대한 비방의 목적이 있었다고 추단하기는 어렵다.
- ✓ 이 사건 이메일은 B의 직장 내 성희롱 피해사례에 관한 것으로 공적인 관심 사안이고, B는 자신의 성희롱 피해사례를 공유함으로써 직장 내 성희롱 예방과 피해구제에 도움을 주고자 이 사건 이메일을 전송하였다. 따라서 이 사건 이메일을 전송한 B의 주된 동기나 목적은 공공의 이익을 위한 것이고, 설령 부수적으로 피고인에게 이 사건 전보인사에 대한 불만 등 다른 사익적 목적이나 동기가 있었다고 하더라도, 그러한 사정만으로 B에게 피해자를 비방할 목적이 있다고 보기는 어렵다.

3. 의의 및 시사점

출판물 등에 의한 명예훼손에서의 '비방할 목적'의 판단 기준에 대한 기존 법리, 즉 주된 동기나 목적이 공공의 이익을 위한 것이라면 일부 사익적 목적이나 동기가 있었다라도 비방의 목적은 없다고 보아야 한다는 법리를 재확인하는 판결입니다. 사내 게시판 등에 피해사실, 징계사실 등을 게시하는 사례의 징계사유 판단 등에 참조할 만한 사안으로 보입니다. 대상 판결에 비추어 볼 때, 유사한 사안에서 출판물 등에 의한 명예훼손이 인정되는지를 판단하기 위해서는 ① 수신인을 내부 인원으로 한정하였는지 ② 출판물 등에 인신공격적인 표현을 사용하였는지 ③ 출판물의 취지가 향후 유사한 문제는 방지하려는 등 공공의 이익을 위한 것이었는지 등을 고려해야 할 것입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 1. 13. 선고 2017도19516 판결](#)

■ 최신 판례 ■

같은 회사의 다른 공장에서 진행되는 집회에 참석한 것이 단체협약에 따른 정당한 노조 활동에 해당하므로, 취업규칙 위반을 이유로 징계한 것은 위법하다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2022. 1. 7. 선고 2020구합81670 판결]

1. 사안의 개요

A회사의 소수노조는 회사와 노조 사무실 제공 관련 합의에 이르지 못하자 A회사의 금산공장 본관 앞에서 집회 및 1인 시위를 열었습니다. 회사는 법원에 공장 본관 근처 특정 구역 내의 집회 및 시위를 금지해 달라는 내용의 가처분 신청을 제기하였고, 법원은 일정 기준을 초과하는 소음을 발생시키는 행위를 금지하라고 결정하였습니다.

노조는 이에 반발해 천막농성과 집회를 이어갔는데, 노조 조합원들은 새벽에 대전공장에 들어가 무단으로 천막을 설치하여 농성을 진행하고, 대전공장 소속 조합원 일부는 회사의 공장 출입 불허에도 금산공장에 진입하여 금산공장에서 개최된 집회에 참석하였고, 일부 조합원은 회사와 협의되지 않은 장소에서 개최된 집회 및 시위를 주도하였습니다. 이에 회사는 이들에 대하여 취업규칙 위반을 이유로 경고 내지 감급의 징계처분을 내렸습니다.

그러자 노조 및 조합원들은 징계처분이 부당징계이자 부당노동행위에 해당한다며 충남지방노동위원회에 구제신청을 했는데, 충남지방노동위원회는 구제신청 모두를 기각하였습니다. 그러나 중앙노동위원회는 조합원들에 대한 징계는 모두 정당하지만, 금산공장 불법 침입과 관련한 징계의 경우 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였습니다. 이에 대하여 조합원들은 징계가 정당하다고 판단한 부분에 대하여 재심판정 취소소송을 제기하였습니다[A회사는 부당노동행위를 인정한 부분에 대하여 재심판정 취소소송을 제기하였습니다(서울행정법원 2020구합81984 판결)].

2. 판결 요지

재판부는 대전공장에 무단으로 천막을 설치한 행위에 대하여는 징계의 정당성을 인정하였습니다.

가. 징계 사유 해당성 인정

- ✓ 원고들은 참가인과의 사전 협의나 통보 없이 천막설치를 위해 새벽 시간 대전동장에 진입한 다음 공장 내에 천막을 설치하고 천막주변에 배수로를 파 놓았으며, 참가인의 천막 철거 요구에 불응하면서 천막농성을 진행하였다.
- ✓ 원고들의 주장에 따르더라도 이는 참가인이 천막설치를 불허할 것이 명백히 예상되었기 때문이라는 것인 바, 이 사건 천막설치는 참가인의 출입통제나 보안관리 자체를 회피하여 기습적으로 이루어진 것으로 취업규칙 위반에 해당한다.

나. 정당한 노동조합 활동이라는 주장 배척

- ✓ 참가인에게 최소한의 예측가능성이나 대응의 기회도 부여하지 않은 채 기습적으로 참가인의 출입통제 및 보안관리 자체를 회피하는 방식으로 이루어져 참가인의 시설관리권을 침해하였다.
- ✓ 참가인과 노동조합은 사무실 장소에 관하여 수차례 협의를 계속해 오고 있었고, 장기간 천막을 설치하고 유지하는 방식을 동원하지 않더라도 협상이나 기타 평화적인 조합활동을 통해 노조의 의견을 합리적으로 반영할 수 있었을 것이다.

다. 징계양정의 적정성

원고들의 행위가 단체협약을 위반하여 참가인의 시설관리권을 중대하게 침해한 비위행위임을 고려하면, 원고들에게 감급의 징계처분을 한 것이 객관적으로 명백히 부당하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 볼 수 없다.

그러나 재판부는 금산공장 집회 참가와 관련된 징계에 대하여는 다음과 같은 이유를 들어 조합원들의 행위가 정당한 조합활동에 해당한다고 보아 징계가 부당하다고 판단하였습니다.

가. 관련 규정의 해석

- ✓ 타 사업장 소속 근로자의 출입 절차(업무목적 확인, 관리자 승인 등)에 관한 규정은 '정당한 노동조합 활동'에 대하여는 아무런 규정이 없는 바, 위 규정이 정당한 노동조합 활동을 목적으로 한 출입에 대한 금지 내지 제한의 근거가 될 수 없다. 따라서 단체협약에 따라 보호되는 정당한 노동조합 활동에 참가하기 위하여 근로자가 타 사업장에 출입하는 것은 허용된다.
- ✓ 노동조합의 홍보활동은 복수로 행하는 것이 통상적이고, 이러한 복수 활동성은 원칙적으로 보장되어야 한다. 따라서 홍보활동은 업무의 지장을 줄 정도의 소음을 유발하거나 집회나 시위 등 사내 질서를 훼손하는 형태로 이루어져서는 안된다는 단체협약 규정은 집회나 시위를 금지하는 것으로 해석될 수 없고, 객관적으로 사내질서를 중대하게 훼손하는 경우로 정당한 조합활동에 해당하지 않는 경우 비로소 금지되는 취지로 해석해야 한다.

나. 대전공장 소속 조합원의 금산공장 출입 관련 징계의 부당성: 적극

- ✓ 이 부분 징계사유는 타 사업장 소속인 원고들이 금산공장 집회에 참가하는 것이 정당한 노동조합 활동에 해당하지 않음을 전제로 그 출입을 문제삼은 것인데, 원고들의 이 집회 참가는 단체협약에 따른 정당한 노동조합 활동에 해당한다고 봄이 타당하다.
- ✓ 단체협약상 홍보활동의 제한 규정은 단순히 참가인이 반대한다는 사정만으로 그 반대 이유의 합리성 여부를 떠나 조합활동이 금지되거나 제한될 수 있다는 내용으로 해석되어서는 안된다.
- ✓ 노동조합은 이 사건 집회 개최에 앞서 집회 개최 사실 및 시간, 장소, 참가인원 등을 통보하고, 협의를 요청하였으므로, 단체협약상 협의절차를 거친 것으로 보인다.
- ✓ 노동조합의 단체행동권을 제한하기 위해서는, 적어도 사내 질서가 훼손되거나 시설관리권

이 침해된다고 볼 만한 상당한 개연성이 인정되는 경우에 한하여 최소한의 범위 내에서 제약이 가해지는 것이 합리적이므로, 단순히 협의 과정에서 사내질서 훼손 우려를 이유로 참가인원 제한을 요구한 것이 단체협약에 따른 “합리적인 규율이나 제약”에 해당한다고 보기 어렵다.

- ✓ 노동조합이 집회 참가인원으로 통보한 51명의 인원이 시설관리권 침해가 초래될 상당한 개연성이 있다고 보기 어렵다. 실제 총 60명이 참석한 가운데 집회가 진행되었으나, 비교적 평온한 분위기에서 질서정연하게 이루어져 참가인의 업무를 방해하거나 사내질서를 훼손하는 방식으로 이루어졌다고 볼 수 없다.
- ✓ 참가인원 명단 51명 중 41명은 대전공장 소속으로, 이들의 참가를 제한할 경우 집회의 규모가 현저히 축소된다는 점에서도 대전공장 소속 근로자들에 대하여 일률적으로 참가를 불허한 것은 사내질서 유지를 위한 최소한의 합리적 제약에 해당한다고 보기 어렵다.

다. 협의된 장소 외의 집회 관련 징계의 부당성: 적극

- ✓ 이 사건 집회는 조합 홍보활동으로 단체협약상 협의절차를 요구할 뿐으로, 구체적으로 직장질서를 문란하게 하는 것이 아닌 한 그 장소에 대한 허가를 얻지 아니하였다는 이유만으로 정당성을 잃은 것으로 볼 수 없다.
- ✓ 이 사건 집회는 당초 집회 예정 장소를 벗어났으나, 이는 우발적인 사정에 따라 이루어진 것이다. 집회는 비교적 평온하게 질서정연하게 이루어졌으므로 사내 질서를 문란하게 하였다고 보기 어렵다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결을 참고하면, 노조원들의 집회 참가가 취업규칙을 위반하여 징계가 가능한 것인지에 대해서는 ① 사전 협의절차를 충실히 이행하였는지 ② 노조원들의 집회 참여가 일률적으로 결정된 것이 아니

라, 실질적으로 업무를 훼손하거나 사내 질서를 훼손할 위험을 방지하기 위한 범위에서 비례적으로 제한되었는지 등을 고려하여야 합니다.

다만 위 사건의 관련사건인 서울행정법원 2021. 12. 23. 선고 2020구합81984 판결은 중앙노동위원회가 금산공장 무단 진입을 이유로 한 징계처분이 부당노동행위라고 판정한 부분을 취소하였는데, 해당 판결에서는 대전공장 소속 조합원들이 보안관리요령에 따른 절차를 위반한 채 무단으로 금산공장에 진입한 것은 취업규칙을 위반한 행위로서 징계사유가 있고 그 징계양정도 적정하다고 명시적으로 판단하였습니다. 결국 서울행정법원의 서로 다른 부에서 진행된 사건의 결론이 엇갈리고 있으므로, 항소심의 판단을 지켜볼 필요가 있습니다.

■ 최신 판례 ■

인수인계를 하지 않고 자료를 삭제한 채 퇴사한 것은 업무방해에 해당된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 1. 14. 선고 2017도16384 판결]

1. 사안의 개요

A씨 등은 회사의 임원으로 근무하면서 지분권을 요구했으나 대표이사가 이를 받아들이지 않자, 이에 불만을 품고 개발 업무·거래처·자재 구매 등의 자료를 퇴사 전 3개월 간 회사 공용 폴더에 백업하지 않다가 퇴사 직전 노트북 컴퓨터 드라이브를 포맷한 뒤 인수인계를 하지 않았습니다. 또한 이들은 퇴사 후 같은 유형의 영업을 하는 회사를 설립하였습니다.

2. 판결 요지

심은 A씨에게 징역 10개월에 집행유예 2년, 사회봉사 120시간을 선고하였으며, 나머지 3명에게는 징역형 집행유예와 벌금형을 선고하였습니다. 2심은 형량을 늘려, A씨에게 징역 10월의 실형을 선고하였고 나머지 인원에 대해서는 형을 유지하였습니다.

대법원은 아래와 같은 2심의 판단이유에 업무방해죄의 '위력'에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다고 하여, 원심의 판단이 정당하다고 보았습니다.

- ✓ 피고인들은 회사에서 비교적 높은 직책을 맡고 있었고, 이들 노트북의 개발 업무·거래처·자재 구매 등과 관련된 자료는 매월 회사의 공용폴더로 백업되어 왔다.

- ✓ 피고인들은 매월 공용폴더에 자료를 백업하도록 한 피해 회사의 방침에도 불구하고 퇴사하기 전 약 3개월간 백업을 하지 않았다.
- ✓ 피고인들은 퇴사 직전 노트북 컴퓨터 드라이브를 포맷한 뒤 인수인계 없이 퇴사하였고, 그로 인해 회사 대표이사는 업무현황 파악 등에 어려움이 있었다고 진술하였다.

대법원은 위와 같은 피고인들의 행위가 업무방해죄의 위력에 대항하고, 그로 인하여 회사의 경영업무가 방해되었거나 방해될 위험이 발생하였다고 보이며, 피고인들에게는 적어도 미필적으로는 업무방해의 범의도 있었다고 판단하였습니다.

3. 의의 및 시사점

기업에서는 일반적으로 퇴사자에 대하여 인수인계 의무를 부과하고 있으나, 근로자들은 퇴사 시 근로관계가 종료되는 것이라는 생각에 인수인계를 소홀히 하는 경우가 종종 있습니다. 해당 사안의 근로자들은 인수인계를 소홀히 하는 것을 넘어서서 적극적으로 자료를 삭제·포맷한 후 아무런 인수인계를 하지 않은 채 퇴사하였기 때문에, 이들에 대하여 위력에 의한 업무방해죄가 인정되었습니다.

회사로서는 인수인계 의무를 명시하고 이에 대한 교육을 통해 사안에 따라 형법상 업무방해죄에 해당될 수도 있음을 주지시켜야 할 것입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 1. 14. 선고 2017도16384 판결](#)

■ 최신 판례 ■

회사 자료를 외부에 유출한 근로자가 무죄를 선고받았더라도 부당해고에 해당하지 않는다고 판단한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2021. 12. 10. 선고 2021나2014005 판결]

1. 사안의 개요

A 씨는 다른 회사에 내부 자료인 설비투자 계획문서·사전 견적서·연간 투자계획·설계도면 등을 이메일로 전송하였습니다. B 사는 사내 보안 감사과정에서 이러한 사실을 확인하고 수사기관에 수사를 의뢰하였고, 이후 징계위원회를 열어 만장일치로 A를 징계해고하였습니다.

검찰은 A를 영업비밀 누설 등의 혐의로 재판에 넘겼는데, 법원은 A가 유출한 자료를 영업비밀로 단정할 수 없다면서 무죄를 선고하였습니다. 또 다른 유출 건의 경우 검찰의 불기소 처분으로 종결되었습니다.

그러자 A는 기술력 좋은 회사를 발굴하라는 상급자 지시를 받고 새로운 협력업체를 선정하기 위해 관련 업체에 자료를 송부한 것일 뿐 영업비밀을 유출한 것이 아니고, 자료 제공을 대가로 부정한 이익을 얻지도 않았으므로 징계해고 사유가 없으며, 검찰 기소가 해고 대상이 된다 하더라도 무죄 판결이 확정되었으므로 해고 사유가 존재하지 않는다고 주장하면서 해고무효확인 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

1심은 "우수한 업체를 발굴해 양성하면 회사에도 이익이 되고 A 씨와 같은 직원 개인의 실적이나 고과에도 도움이 될 수는 있을 것"이라고 하면서도, "B사 입장에서는 직원들에게 자신의 대외비 자료를 제공해 입찰에 도움을 주면서까지 특정 업체를 발굴하도록 지시했을 것으로 보기는 어렵다"고 보아 A의

주장을 받아들이지 않았습니다. 1심은 다른 직원들도 대외비 자료를 반출한 사례가 있다는 A의 주장에 대해서도, 다른 직원들의 경우 자신이 담당하는 업무와 직접 관련이 있는 업체를 대상으로 상급자 승인을 거쳐 자료를 반출하였으므로 A와는 사정이 다르다고 보았습니다.

2심 역시 아래와 같은 이유를 들어 1심과 마찬가지로 A의 청구를 기각하였습니다.

- ✓ 관련 형사사건의 판결에서 인정된 사실은 특별한 사정이 없는 한 민사재판에서 유력한 증거자료가 되나, 민사재판에서 제출된 다른 증거 내용에 비추어 형사판결의 사실판단을 그대로 채용하기 어렵다고 인정될 경우에는 이를 배척할 수 있다. 그리고 형사재판에서의 유죄판결은 공소사실에 대하여 증거능력 있는 엄격한 증거에 의하여 법관으로 하여금 합리적인 의심을 배제할 정도의 확신을 가지게 하는 증명이 있다는 의미인 반면, 무죄판결은 그러한 증명이 없다는 의미일 뿐이지 공소사실의 부존재가 증명되었다는 의미도 아니다(대법원 2015.10.29. 선고 2012다84479 판결 참조).
- ✓ A의 유출행위에 관한 관련 형사사건에서 '원고가 유출한 자료가 영업비밀에 해당한다고 단정할 수 없고, 원고가 부정한 이익을 얻거나 영업비밀 보유자에 손해를 입힐 목적이 있다고 인정할 증거가 부족하다'는 이유로 원고에 대하여 무죄판결이 선고되어 그대로 확정된 사실, 다른 유출행위에 관하여도 이와 유사한 이유로 원고에 대하여 혐의없음의 불기소 처분이 내려진 사실은 인정된다. 그러나 원고가 보안관리규정을 위반하여 대외비로 분류된 정보자산에 관하여 보안관리 책임자의 승인 없이 이를 유출한 사실은 명백하고, 이는 B사의 취업규칙 위반에 해당된다.
- ✓ A가 자료를 전송한 곳은 친환경 차량의 부품 자동화 시스템 설비업체로 유출 행위 당시 A가 담당하던 업무와는 아무런 관련이 없는 협력업체이다. 회사를 위해 우수한 협력업체를 발굴하기 위한 것이라면 A가 파일명 등을 변경해 자료를 송부할 필요도 없는바, 보안관리 규정을 위반하면서 협력업체를 발굴하려고 했다는 점은 쉽사리 납득하기 어렵다

- ✓ B사의 특성상 연구개발과 생산설비 관련 정보의 보안이 중요하였던 점, 다른 협력업체와의 입찰 과정에서 공정성을 해칠 수 있었던 점, A가 대외비 자료임을 알면서도 장기간 반복적으로 자료를 유출했던 점 등에 비추어 볼 때, A의 유출 행위로 인해 A와 B사 사이의 고용관계는 이를 지속·유지하기 위한 필수적인 신뢰 관계의 근간이 깨져 사회 통념상 그 고용관계를 존속시킬 수 없을 정도에 이르렀고, 그 책임은 A에게 있으므로 해임 처분의 징계양정이 과하다고 볼 수 없다.

3. 의의 및 시사점

징계사유가 형사 재판에서 무죄로 선고된 경우에도, 그 징계사유가 사실이고 사안이 중대한 경우에는 해고가 정당하다고 판단한 사례입니다. 법원은 대상 판결의 근로자가 영업비밀 누설 등의 혐의에서는 형사상 무죄 판결 내지 불기소처분을 받았으나, 그와 별개로 회사의 내부 규정을 위반한 점은 명백하였으며 회사의 특성과 근로자 행위 태양의 심각성을 고려했을 때 해고가 과중하지는 않다고 보았습니다.

■ 최신 판례 ■

파견법상 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하는 경우, 기간제 근로계약을 체결하는 것은 위법하다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결]

1. 사안의 개요

근로자파견업무 등을 하는 A 주식회사(이하 '피고')의 근로자인 원고는 2010년 7월 12일부터 2014년 7월 13일까지 방송사업자인 피고의 사업장에 파견되어 방송운행 업무를 수행하였습니다.

피고는 2014년 7월경 원고와 2014년 7월 ~ 2015년 7월 1년을 근로계약기간으로 정하여 원고가 피고의 방송운행 업무 등에 종사하기로 하는 근로계약을 체결하고(이하 '이 사건 근로계약'), 한 차례 근로계약을 연장하였으나, 2016년 7월 이후 근로계약을 갱신하지 않았습니다.

이에 원고는 "피고가 근로계약을 갱신하지 않은 것은 계약갱신에 대한 정당한 기대권을 합리적 이유 없이 침해한 행위라 실질적으로 해고"라면서 해고무효확인 소송을 제기하였습니다.

2. 판결 요지

1심은 "2016년 7월 갱신 거절이 무효"라면서, 미지급 임금 및 복직시까지의 급여상당액을 지급하라는 내용의 원고 승소 판결을 선고하였습니다. 반면 2심은 "근로계약이 갱신될 것이라는 신뢰관계가 형성돼 있었다고 인정하기 어렵다"고 보아 원고의 청구를 기각하였습니다.

그러나 대법원은 아래와 같은 이유를 들어, 피고가 원고와 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 한다고 보아 원심판결을 파기·환송하였습니다.

- ✓ 대법원은 구 파견법의 직접고용간주 규정에 의하여 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접 근로관계가 성립하는 경우 그 근로관계는 기간의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기간의 정함이 없다고 보아야 한다고 판단하였다(대법원 2008.9.18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결 참조).
- ✓ 이후 개정된 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’이라 한다)은 직접고용간주 규정을 대체하여 제6조의2 제1항에서 ‘사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 등에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다’는 취지로 규정하였다(이하 ‘직접고용의무 규정’).
- ✓ 직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 직접고용관계의 성립을 간주하거나 사용사업주에게 직접고용의무를 부과함으로써 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하면서 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계 및 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것이다(대법원 2008.9.18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결, 대법원 2015.11.26. 선고 2013다14965 판결 참조).
- ✓ 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적에 비추어 볼 때 특별한 사정이 없는 한 사용사업주는 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙이다.
- ✓ 다만, 파견법 제6조의2 제2항에서 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하는 경우에는 직접고용의무의 예외가 인정되는 점을 고려할 때 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무의 이행을 구할 수 있다는 점을 알면서도 기간제 근로계약을 희망하였다거나, 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 대부분 기간제 근로계약을 체결하고 근무하고 있어 파견근로자로서도 애

초에 기간을 정하지 않은 근로계약 체결을 기대하기 어려웠던 경우 등과 같이 직접고용관계에 계약기간을 정한 것이 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적을 잠탈한다고 보기 어려운 특별한 사정이 존재하는 경우에는 사용사업주가 파견근로자와 기간제 근로계약을 체결할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 특별한 사정의 존재에 관하여는 사용사업주가 증명책임을 부담한다.

- ✓ 따라서 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하면서 앞서 본 특별한 사정이 없음에도 기간제 근로계약을 체결하는 경우 이는 직접고용의무를 완전하게 이행한 것이라고 보기 어렵고, 이러한 근로계약 중 기간을 정한 부분은 파견 근로자를 보호하기 위한 파견법의 강행규정을 위반한 것에 해당하여 무효가 될 수 있다.

3. 의의 및 시사점

대상판결은 파견근로자를 직접 고용해야 할 사용사업주가 파견근로자를 고용할 경우의 고용형태에 대해 처음으로 판시한 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있습니다. 근로자가 기간을 정하지 않은 형태의 직접고용이 가능하다는 점을 인지하고서도 기간제 근로계약만을 희망하였다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 사용사업주가 파견근로자에 대한 직접고용의무를 적법하게 이행하기 위해서는 기간제 근로계약이 아닌 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 합니다.

■ 다운로드 : [대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결](#)

■ 최신 판례 ■

개정 근로기준법상 해고예고적용의 예외사유인 '계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우'는 위 조항의 시행일인 2019년 1월 15일 이후 근로계약을 체결한 근로자에게만 적용된다고 본 사례

[대상판결 : 대법원 2022. 2. 11. 선고 2020도68 판결]

1. 사안의 개요

대상 판결의 피고인은 2017년 5월경 이 사건의 근로자를 사전 예고 없이 해고하면서 해고예고수당을 지급하지 않았습니다. 1심은 이에 대하여 유죄를 선고하였으나, 2심은 해당 근로자가 계속근로한 기간이 3개월 미만이어서 개정 근로기준법(2019.1.15. 법률 제16720호로 개정된 것) 제26조 제1호에 의해 해고예고 대상에 해당하지 않는다는 이유를 들어 제1심 판결을 파기하고 무죄를 선고하였습니다.

2. 판결 요지

대법원은 구 근로기준법(2019.1.15. 법률 제16720호로 개정되기 전의 것)의 효력 범위, 개정 근로기준법 제26조의 적용범위 등에 관하여 아래와 같이 판단하였습니다.

가. 구 근로기준법 제35조 제3호에 대한 헌법재판소 위헌 결정과 효력범위: 2015. 12. 23. 이후

- ✓ 구 근로기준법 제26조 본문은 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 통상임금을 지급하여야 한다고 규정하고, 같은 법 제35조는 제26조의 적용 예외 사유의 하나로서 제3호에 “월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자”를 열거하였다. 따라서 구 근로기준법이 시행되던 기간 중에는 “월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자”에 대하여 해고의 예고

또는 해고예고수당의 지급을 하지 않고 해고를 하더라도 제35조제3호의 적용 예외사유에 해당하여 제26조 위반 행위에 대하여 같은 법 제110조제1호에 따른 처벌을 할 수 없었다.

- ✓ 헌법재판소는 2015.12.23. 구 근로기준법 제35조제3호가 근무기간이 6개월 미만인 월급 근로자의 근로의 권리를 침해하고, 평등원칙에도 위배된다는 이유로 위 조항이 헌법에 위반된다는 결정을 하였다(헌법재판소 2015.12.23. 선고 2014헌바3 결정).
- ✓ 따라서 구 근로기준법 제35조제3호는 위헌결정일인 2015.12.23.부터 효력을 상실하여 사용자는 월급근로자의 근무기간에 관계없이 구 근로기준법 제26조 본문에 따라 근로자에게 30일 전에 해고의 예고를 하거나 30일 분의 통상임금에 해당하는 해고예고수당을 지급할 의무를 부담하고, 위 규정을 위반한 자는 같은 법 제110조제1호에 따라 형사처벌의 대상이 된다.

나. 개정 근로기준법 제26조의 적용범위: 2019. 1. 15. 이후

- ✓ 개정 근로기준법은 제35조를 삭제하고 해고예고의 적용 예외 사유를 제26조 단서에서 규정하며 그 예외 사유 중 하나로 제1호에 “근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우”를 두었다. 개정 근로기준법 부칙은 위 규정의 시행 및 적용 범위에 관하여, 개정 근로기준법 제26조 및 제35조는 공포한 날부터 시행하되(제1조), 개정 근로기준법 제26조제1호는 위 조항의 시행일 이후 근로계약을 체결한 근로자부터 적용한다고 규정하였다(제2조).
- ✓ 위 개정은 헌법재판소의 구 근로기준법 제35조제3호에 대한 위헌결정의 취지를 반영하면서 구 근로기준법 제35조에서 규정하고 있었던 해고예고에 대한 적용 예외 사유들을 ‘계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우’로 일원화하여 체계적으로 정비한 것이다. 따라서 개정 근로기준법 제26조제1호의 적용 범위는 위 개정 조항의 시행일인 2019.1.15. 이후 근로계약을 체결한 근로자로 한정된다.

다. 이 사건에 대한 판단

- ✓ 위 범행은 구 근로기준법 제35조제3호에 대한 위헌결정일인 2015.12.23. 이후에 발생한

것이므로, 위 조항에 대한 위헌결정의 효력에 따라 이 부분 공소사실에 대하여는 구 근로기준법 제35조제3호를 적용할 수 없다. 또한 개정 근로기준법 제26조제1호의 시행일인 2019.1.15. 이전 피고인과 근로계약을 체결한 공소외인은 개정 근로기준법 부칙 제2조 규정에 의하면 개정 근로기준법 제26조제1호의 적용 대상에 해당하지도 않는다.

3. 의의 및 시사점

대상 판결에 따르면 구 근로기준법 제35조 제3호는 “월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자”를 해고예고의 예외사유로 두고 있었는데, 해당 조항은 헌법재판소에 의하여 위헌으로 판단되었습니다. 위 헌법재판소 결정일인 2015년 12월 23일부터는 6개월 미만을 근로한 근로자에게도 해고예고를 하여야 되는 것입니다. 한편 개정 근로기준법 제26조에서는 해고예고의 “근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우”를 해고예고의 예외사유로 새로이 규정하였으나, 해당 규정은 그 시행일인 2019년 1월 15일 이후 근로계약을 체결한 근로자부터 적용됩니다.

따라서 이를 종합하면, 2015년 12월 23일부터 2019년 1월 14일까지의 기간 동안에는 계속 근로기간이 3개월 미만인 근로자에게 해고예고수당을 지급하지 않고 해고를 한 경우 형사처벌의 대상이 됩니다.¹

■ 다운로드 : [대법원 2022. 2. 11. 선고 2020도68 판결](#)

¹ 해고예고 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며(근로기준법 제110조 제1호) 장기 5년 미만의 징역 또는 금고, 장기10년 이상의 자격정지 또는 벌금에 해당하는 범죄에는 5년의 공소시효가 적용됩니다(형사소송법 제249조 제1항 제5호).

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

노무제공플랫폼사업자에게 노무제공자에 대한 고용보험 피보험자격 취득 등을 신고하도록 하고, 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 하며, 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제17859호, 2021. 1. 5. 공포, 2022. 1. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자 피보험자격 취득 등 신고 절차, 노무제공플랫폼사업자에 대한 자료 또는 정보의 제공 요청 범위 및 과태료 부과기준을 정하는 한편, 고령자 고용지원금 지원 근거를 마련하고, 고용보험이 적용되는 대상 노무제공자의 범위를 확대하며, 육아휴직 사용을 활성화하기 위하여 육아휴직 급여의 특례를 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 고령자 고용지원금 지원 근거 마련(제28조의5 신설)

고령인구의 고용안정과 신규 고용창출을 지원하기 위하여 고용노동부장관으로 하여금 60세 이상인 근로자를 고용노동부령으로 정하는 기준 이상으로 고용하는 사업주에게 그 고용에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하였습니다.

나. 육아휴직 급여의 지원 금액 인상(제95조제1항)

현재 육아휴직 급여는 육아휴직 기간에 따라 차등하여 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액을 지급하고 있으나, 앞으로는 전체 육아휴직 기간 동안 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급하도록 하여 육아휴직에 대한 소득 지원을 강화 하였습니다.

다. 출생 후 12개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등에 관한 특례(제95조의3 신설)

- 1) 부모의 양육이 절실한 생후 12개월 이내의 영아기(嬰兒期)에 부모 모두가 육아휴직을 사용할 수 있도록 촉진하기 위하여 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 12개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우 그에 대한 최초 3개월의 육아휴직 급여는 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액을 지급하도록 하였습니다.
- 2) 현재 「한부모가족지원법」에 따른 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 7개월째부터 종료일까지의 육아휴직 급여는 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액을 지급하고 있으나, 앞으로는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급하도록 하도록 하여 한부모가족의 육아휴직에 대한 소득 지원을 강화하였습니다.

라. 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위 확대(제104조의11 제1항 제12호 및 제13호 신설)

고용보험이 적용되는 노무제공자의 범위에 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 택배원과 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람을 추가하여 노무제공자에 대한 고용보험 적용을 확대하였습니다.

마. 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자 피보험자격 취득 신고 등(제104조의13 신설)

- 1) 노무제공플랫폼사업자는 노무제공자에 대한 피보험자격 취득·상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 신고하도록 하는 등 노무제공자 피보험자격 취득 및 상실 신고에 관한 사항을 정하였습니다.
- 2) 고용노동부장관은 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공사업 사업주의 이름 및 사업자등록번호 등 노무제공사업 사업주의 보험관계에 관한 사항과 노무제공자의 이름·직종, 노무제공계약의 시작일 또는 종료일 등 노무제공자의 피보험자격에 관한 사항이 포함된 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 하였습니다.

바. 과태료 부과기준 마련(별표 3 제2호라목 및 마목 신설)

노무제공플랫폼사업자가 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 100만 원, 2차 위반 시 200만 원, 3차 이상 위반 시 300만 원으로 각각 정하는 등 과태료 부과기준을 마련하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2022. 1. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 개정 이유

노무제공플랫폼사업자의 노무제공사업과 관련된 고용보험업무의 수행에 관한 사항을 정하고, 도급인 등의 「산업안전보건법」에 따른 의무 위반으로 수급인 등의 근로자에게 업무상 재해가 발생한 경우 도급인 등의 개별실적요율에 이를 반영하도록 하며, 최근 3년 동안 업무상 사고로 인하여 사망한 사람의 수가 대통령령으로 정하는 기준 이상에 해당하는 사업에 대해서는 개별실적요율을 달리 적용할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 2022. 1. 1. 시행 및 법률 제18036호, 2021. 4. 13. 공포, 2022. 1. 1. 시행)됨에 따라, 도급인 등의 개별실적요율 산정, 업무상 사고로 사망한 사람 수에 따른 개별실적요율의 적용 기준 및 노무제공플랫폼사업자에 대한 자료 또는 정보의 제공 요청 범위 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 실업급여의 보험료율 상향(제12조 제1항 제2호, 제56조의5 제2항 및 제56조의6 제3항)

고용보험기금의 안정적인 운용을 도모하기 위하여 근로자의 고용보험 실업급여의 보험료율을 1천분의 16에서 1천분의 18로, 예술인 및 노무제공자의 고용보험 실업급여 보험료율을 각각 1천분의 14에서 1천분의 16으로 상향 조정함.

나. 도급인 등의 개별실적요율 산정(제18조 제2항 신설)

도급인, 수급인 또는 사용사업주가 「산업안전보건법」에 따른 도급·파견 제한 의무를 위반하여 수급인·관계수급인 또는 파견사업주의 근로자에게 발생한 재해로 인하여 지급된 산재보험급여 금액은 사업장별 개별실적요율을 산정할 때 도급인, 수급인 또는 사용사업주의 산재보험급여 금액에 포함하도록 하되, 해당 업무상 재해의 발생과 관련하여 관계수급인이 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건조치 의무를 위반한 사실이 있는 경우에는 도급인 및 관계수급인의 산재보험급여 금액에 각각 2분의 1씩 포함하도록 함으로써 수급인 등의 근로자에게 발생한 재해에 대한 도급인 등의 책임을 강화함.

다. 업무상 사고로 사망한 사람 수에 따른 개별실적요율의 적용 기준(제18조 제3항부터 제5항까지 및 별표 1의2 신설)

건설업 중 산재보험의 일괄적용 대상 사업이면서 해당 보험연도의 2년 전 보험연도의 총공사금액이 60억 원 이상인 사업으로서 기준보험연도 6월 30일 이전 3년 동안에 업무상 사고로 사망한 사람의 수가 3명 이상인 사업인 경우의 개별실적요율은 사망한 사람의 수에 따라 산재보험료율의 인하율을 줄인 비율로 산정하도록 하는 등 개별실적요율 적용 기준을 마련하여 사업주의 자발적인 업무상 사고예방을 촉진함.

라. 노무제공플랫폼사업자에 대한 자료 또는 정보의 제공 요청 범위(제56조의7 신설)

근로복지공단은 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공 횟수, 노무제공일수, 월보수액 등 노무제공 계약에 관한 사항과 노무제공사업의 사업주 및 노무제공자에 관한 사항이 포함된 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 함.

3. 다운로드 : 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령 (2022. 1. 1. 시행)

■ 최신 법령 ■

근로자퇴직급여 보장법 일부개정

1. 개정 이유

현행 확정기여형퇴직연금제도의 적립금 운용방법 결정은 근로자에게 있어, 자산운용의 전문성과 관심 부족 등으로 원리금 보장상품 위주로 운용되고 있으며, 이로 인하여 수익률이 낮아, 노후 소득재원 확충이라는 제도의 취지를 실현하지 못하는 상황입니다.

이에 확정기여형퇴직연금제도 가입자가 일정기간 동안 적립금 운용 지시를 하지 않을 경우 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 사전에 정한 운용방법에 따라 합리적으로 적립금이 운용될 수 있도록 사전지정운용제도를 새로 도입하는 한편, 퇴직연금사업자에 대한 합리적인 수수료 산정 의무를 부여함으로써, 적립금 운용방법의 선택권을 넓히고 금융지식이 부족한 근로자의 노후 자산형성을 지원하여 퇴직연금 수익률을 제고하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사업의 가입자가 적립금의 운용방법을 스스로 선정하지 않을 경우에 대비하여 사전지정운용방법으로 적립금을 운용하는 제도(사전지정운용제도)에 관한 사항을 정의하고, 이를 확정기여형퇴직연금 규약에 포함하도록 함(법률 제18038호 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률 제2조 제15호·제16호 및 제19조 제1항 제4호의2 신설).

나. 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 적립금의 원리금이 보장되는 운용유형 또는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 집합투자증권으로서 투자설명서상 법에서 정한 운용내용이 운용계획에 명시되는 등 일정한 요건을 충족하는 운용유형 중 하나 이상의

운용유형을 포함하는 사전지정운용방법을 고용노동부장관으로부터 승인을 받아야 함(제21조의2 제1항 신설).

- 다. 퇴직연금사업자는 사전지정운용방법으로 승인받고자 하는 경우 고용노동부장관 소속 심의위원회의 사전심의를 받아야 하며, 사전지정운용방법을 제시받은 사용자는 사전지정운용방법을 설정하여 근로자대표의 동의를 받아 확정기여형퇴직연금규약에 반영하도록 함(제21조의2 제2항·제3항 및 제5항 신설).
- 라. 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 사전지정운용제도를 설정한 사업의 가입자에게 해당 사전지정운용방법의 자산배분 현황 및 위험·수익구조 등에 관한 정보를 사전에 제공토록 하고, 가입자는 제공받은 사전지정운용방법 중 하나를 본인이 적용받을 사전지정운용방법으로 선정하도록 함(제21조의3 신설).
- 마. 퇴직연금사업자가 운용관리업무 등을 수행함에 따라 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 적립금의 운용 손익 등을 고려하여 합리적으로 정하도록 하며, 고용노동부장관은 퇴직연금사업자에게 수수료 부과기준 등에 관한 자료 제출을 요구할 수 있으며 이를 이행하지 아니할 경우 과태료를 부과할 수 있도록 함(제29조의2 및 법률 제18038호 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률 제48조 제2항 제1호의4 신설)

3. 다운로드 : [근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률\(2022. 7. 11. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

산업재해보상보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

현행법은 여성 근로자가 임신 중에 업무상 이유로 유산 및 유산증후가 발생한 경우 근로자에 대한 업무상 재해로 인정하는 반면, 근로자가 업무 중 유해요인에 접촉하여 선천성 질병을 가진 자녀를 출산한 경우에는 업무상 재해가 인정되는지 여부에 대한 논의가 있었습니다.

이와 관련하여 최근 대법원이 임신한 여성 근로자에게 그 업무에 기인하여 발생한 태아의 건강손상에 대하여도 업무상 재해를 인정함에 따라, 임신한 근로자의 업무상 이유로 건강이 손상된 자녀와 관련한 업무상 재해 인정기준 및 지급되는 보험급여에 관한 사항 등을 새롭게 규정할 필요성이 제기되었습니다.

이에 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자의 취급·노출로 인하여 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우에 대한 특례 규정을 신설하고, 그 자녀를 근로자로 보아 각종 보험급여를 지급함으로써 산업재해 피해로부터 보호하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 업무상 재해가 인정되는 건강손상자녀를 '근로자'로 보아 보험급여 청구권을 인정하고, 요양급여, 장애급여, 간병급여, 장례비 및 직업재활급여를 지급하도록 함(제36조제1항, 제91조의12 신설).

나. 건강손상자녀에 대한 장애등급 판정 시점을 '18세 이후'로 함(제91조의13 신설).

다. 건강손상자녀에 대한 장해급여 및 장례비의 산정기준을 각각 고용노동부장관이 고시하는 '최저보상 기준금액'과 '장례비 최저금액'으로 함(제91조의14 신설).

라. 개정된 내용을 법 시행 이후에 출생한 자녀부터 적용하는 것을 원칙으로 하되, 법 시행 이전에 보험급여 지급 관련 소송을 제기하여 승소했거나 보험급여 지급 청구를 한 경우 등에도 적용이 이루어지도록 함(부칙 제2조).

3. 다운로드 : [산업재해보상보험법 시행령 일부개정\(2023. 1. 11. 시행\)](#)